د. عبدالكريم أحمد جميل

التنمية البشرية الحديثة



التنمية البشرية الحديثة

د. عبدالكريم أحمد جميل

الطبعة الأولى 2017



المملكة الأردنية الهاشمية

رقم الإيداع في المكتبة الوطنية

2016/10/5819

إسم الكتاب: التنمية البشرية الحديثة

إسم المؤلف: عبدالكريم أحمد جميل

الواصفات: التنمية المستدامة// البشر/



الأردن- عمان

جوال: 962796296514

تلفاكـــــــس: 96264778770

E-mail: dar_janadria@yahoo.com

مقدمة

لقد مر الفكر التنموي بتحولات كبيرة انتقلت فيه افكار التنمية من المفهوم الكلاسيكي الذي ركز على النمو الاقتصادي الى مفهوم التنمية البشرية المستدامة الذي ركز على الوجه الانساني للتنمية وهموم الناس وحقوقهم وواجباتهم الاقتصادية والاجتماعية. فقد اقتصر الفكر التنموي التقليدي على معالجة المشكلات الاقتصادية التي انبثقت عن خصائص وواقع حياة الدول دون ان تتعامل مع الانسان كمستهلك ومنتج او فيما يتعلق باحتياجات غالبية الناس. واعيد مفهوم التنمية بطرق شتى ليعكس التداخل بين الجوانب الاقتصادية والجوانب الاجتماعية في حياة الناس، وما توصل اليه الفكر الاقتصادي في نظرته الى التنمية الشاملة كمحاولة للهروب من المفهوم التقليدي الضيق، وادخال القيم غير الاقتصادية في التعريف والنماذج والسياسات التنموية. وجاء مفهوم التنمية البشرية المستدامة ليمثل انتقاله من التنمية الشاملة المحدودة المعالم والاهداف الى تنمية بشرية ذات صفة توزيعية للمنافع ومؤكدة على حقوق الاسنان وخياراته.

المؤلف


تليجرام
هنا
سور الأزبكية

الفصل الأول

مقدمة في التنمية

البشرية

مفهوم التنمية البشرية وأبعادها الإستراتيجية

في التاريخ الاجتماعي والاقتصادي والسياسي القديم؛ كان هناك تصور سائد، لدى أكثرية البشر؛ يرى هذا التصور أن رفاه الإنسان والمجتمع إنما يتحقق بمقدار ما يحصل عليه الإنسان من الثروة؛ باعتبارها محور السعادة والتقدم. إلا أن هذا التصور بدأ - في نهايات القرن الماضي- يتلاشى شيئا فشيئا؛ وذلك بعد أن تأكد أن الثراء وحده ليس الشرط الوحيد لتحقيق الكثير من الأهداف الاجتماعية والسياسية المهمة للأفراد والمجتمعات..هذا فضلا على أن حاجات الإنسان ليست كلها حاجات مادية، فحسب، بل ينبغي أن يمتد إلى تحقيق مستويات ثقافية أعلى تتيح للإنسان أن يحيى حياة هانئة، ويمارس مواهبه، ويطور قدراته.

ومنذ ذلك الحين؛ بدا للجميع أن الرأسمال المادي، ليس هو وحده الضامن الحقيقي لرفاه وسعادة الإنسان، بل، لابد أن يكون هناك استثمار في الرأسمال البشري ذاته بغيت تحقيق الغايات الإنسانية الأسمى؛ بتجاوز المفهوم المادي للرفاه الإنساني، إلى الجوانب المعنوية والحياة الإنسانية الكريمة التي تشمل التمتع بالحرية السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وتوافر الفرص لاكتساب المعرفة والإنتاج والإبداع، والكرامة الإنسانية.

لقد حظي مفهوم "التنمية البشرية" بمكانة مميزة في الفكر التنموي، عبر أدبيات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ وذلك منذ عمله الرائد بإصدار تقرير التنمية البشرية الأول، عام 1990، ودأبه على تطوير المفهوم، واغنائه عبر التقارير الدورية التي واظب على صدورها.

وحسب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يتسع مفهوم التنمية لأبعاد ثلاثة هي:1. تكوين القدرات البشرية، مثل تحسين الصحة وتطوير المعرفة والمهارات؛2. استخدام البشر لهذه القدرات في الاستمتاع، أو الإنتاج – سلعاً وخدمات- أو المساهمة الفاعلة في النشاطات الثقافية والاجتماعية والسياسية؛3. مستوى الرفاه البشري المحقق، في إطار ثراء المفهوم المبين.

وبهذا صار الفكر التنموي أكثر اهتماما بمسائل العدالة في توزيع الدخل وتحليل الفقر وأهمية الحاجات الأساسية لأفراد المجتمع. كما أنه نبه إلى أهمية التركيز على تراكم رأس المال البشري،. ودللت العديد من الدراسات على أن الإنفاق على التعليم- مثلا- يخلق عوائد اقتصادية تعادل أو تزيد على العوائد التي يمكن أن يحققها الاستثمار في الرأسمال المادي.

وفي الثمانينيات القرن الماضي؛ باتت المقولة المحورية في منهج التنمية البشرية، هي أن التنمية تعد عملية توسيع قدرات الناس لأكثر من كونها زيادة منفعة، أو رفاه اقتصادي، أو إشباع حاجات.

وبهذا المعنى؛ تشكلت للتنمية البشرية إبعاد عدة:

1- التمكين: المقصود بالتمكين هو تطوير قابليات الناس بوصفهم أفرادا واعضاءا في مجتمعاتهم. أي لا ينبغي للتنمية أن تتحقق من أجل الناس حسب؛ بل ينبغي لهم أنفسهم أن يحققوها؛ فالناس الممكنون أقدر على المشاركة في القرارات والعمليات التي تصوغ حياتهم.

2-الإنصاف: يؤكد مفهوم التنمية البشري على الإنصاف في بناء القدرات وإتاحة الفرص المتكافئة للجميع؛ ولا يقتصر الأمر على الدخل المادي حسب، بل يتسع ليشمل إلغاء العوائق القائمة على أساس النوع الاجتماعي، أو العنصر أو القومية أو التحدر الطبقي، أو أية عوامل أخرى، تحول دون الحصول على الفرص الاقتصادية والسياسية والثقافية

3-الاستدامة : وهو ما يعرف بالتنمية البشرية المستدامة؛ والتي تعني توفير احتياجات الجيل الحاضر من دون المساومة على مقدرة الأجيال القادمة على التحرر من الفقر والحرمان. وعليه يجب توفير فرص التنمية البشرية للأجيال

الحالية والمستقبلية ومنع تراكم أعباء تتحمل تبعاتها الأجيال المقبلة: مثل الديون المالية الناشئة عن قروض خارجية أو محلية طويلة الأجل، والديون الاجتماعية الناشئة عن إهمال الاستثمار في تنمية القدرات البشرية، والبيئة، وغيرها.

4-المشاركة : تعني أن يتمكن الناس باعتبارهم مواطنين متساويين في الحقوق والواجبات من المشاركة في صنع القرارات؛ حتى يسهموا بفعالية في العمليات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية التي تؤثر في حياتهم.

5-الحرية- تقول التنمية البشرية إن الناس ماداموا فقراء، وماداموا مرضى، وماداموا أميين، وضحايا أو مهددين بنزاعات عنفية، أو محرومين من الصوت السياسي، فهم لا يمتلكون حريتهم؛ وحيث إنهم لا يمتلكون حرياتهم فان التنمية البشرية تظل معطلة حين ذاك.

وعليه؛ يمكن النظر إلى التنمية بوصفها عملية توسيع الحريات الحقيقية التي يتمتع بها الناس. وتتضمن الحريات؛ الحرية ضد التمييز، والتحرر من العوز، والتحرر لتحقيق الذات الإنسانية، والتحرر من الخوف، والتحرر من الظلم، وحرية المشاركة والتعبير، والانتماء السياسية وحرية الحصول على عمل.

وبالتالي، ومن خلال جوهر أبعاد التنمية البشرية؛ نجد أن الإنسان لابد أن يكون الوسيلة والهدف النهائي للتنمية البشرية، ولابد أن تصب كل حصيلة انجازاتها لصالحه، فهو خليفة الله في الأرض وهو الذي كرمه وفضله؛ بقوله تعالى:" ولقد كرمنا بني آدم...

المفهوم والبعد الانساني

لقد برز مفهوم التنمية البشرية المستدامة بوصفه تركيبة مشكلة من استراتيجية التنمية البشرية كما عبرت عنها تقارير التنمية البشرية التي يصدرها البرنامج الانمائي للامم المتحدة ومفهوم التنمية المستدامة الذي تم تبنيه من قبل مؤتمر الامم المتحدة حول البيئة منذ عام 1992 ونستدل على خلاصة هذه التركيبة الناشئة في التعريف الشامل للتنمية البشرية المستدامة والذي ورد في برنامج الامم المتحدة الانمائي التنمية البشرية عملية تهدف الى زيادة الخيارات المتاحة امام الناس. ومن حيث المبدأ، فأن هذه الخيارات بلا حدود وتتغير بمرور الوقت. اما من حيث التطبيق، فقد تبين انه على جميع مستويات التنمية، تتركز الخيارات الاساسية في ثلاثة : هي ان يحيا الناس حياة طويلة خالية من العلل، وان يكتسبوا المعرفة، وان يحصلوا على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة كريمة. وما لم تكن هذه الخيارات الاساسية مكفولة، فأن الكثير من الفرص الاخرى سيظل بعيد المنال .. بيد ان التنمية

البشرية لا تنتهي عند هذا الحد. فهناك خيارات اضافية يهتم بها الكثير مـن الناس وهي تستمد من الخبرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية الى فرص اللق والابداع، واستمتاع الاشخاص بالاحترام الذاتي، وضمان حقوق الانسان..

ان تحول اهتمام الفكر الاقتصادي العالمي بالتنمية البشرية وبلـورة مفـاهيم ومؤشرات ومقاييس لها، شكل من اشكال التطويع لادوات العلوم الاجتماعية ومحاولة البلورة نظرية للتنمية تتلائم مع خصائص وواقع الحيـاة في البلـدان النامية وقادرة على الكـشف عـن عنـاصر الاخـتلال في عنـاصر التـوازن عـلى الصعيد العالمي مثلما تكشف عن اختلال عنـاصر التنميـة في داخـل البلـدان ... ان الفكر والمفهـوم الـذي ينبـع منـه لـكي يكـون عالميـاً يجـب ان يكـون انـسانياً، ولـكي يكـون انـسانياً يجـب ان يفـي بحاجـات النـاس وان يحقـق اهدافهم في الحياة.

ومع نـضوج مفهـوم التنميـة البـشرية بـدا البرنـامج الانمـائي يطـرح مفـاهيم مكملة مفهومه الاساس ومنها مفهوم التنميـة المـستدامة التـي وصـفت مـن قبله انها تنمية موالية للناس وموالية للطبيعة، وهي تعطـي اولويـة للحـد مـن الفقر والعمالة المنتجة وللتعامل الاجتماعي ولاعادة توليد البيئة وهي توازن بين

الاعداد البشرية وبين ما لـدى المجتمعـات مـن قـدرات متوائمـة، ومـا لـدى الطبية من قدرات هائلة.

وان مضمونه التنمية البشرية المستدامة يستند الى فكرة ضمان فرص العمـل للاجيال المقبلة أي بمعنى الانصاف في التوزيع او تقاسم الفرص الانمائيـة بـين الاجيال الحاضرة والاجيـال المقبلـة فهـي تنميـة لا تولـد فقـد نمـواً اقتـصادياً ولكنها تهتم بالتوزيع ايضاً وهي ايضاً قد اضافت الى ابعاد مفهـومي التنميـة البشرية والتنمية المستدامة بعداً آخر هو راس المال الاجتماعي الذي يتلخص بانه استعداد الناس للالتزام الواعي بالتنازل عن بعض طموحـاتهم مـن اجـل الاجيال الحالية او المقبلة.

حقوق الانسان و مفاهيم التنمية البشرية

الحياة هي هبة من الـلـه عز وجل الى الانسان، فهي حـق لـه ويجـب عليـه الحفاظ على مقوماته الجـسمية والنفـسية. ولـه الحـق في التنميـة والعـيش بحرية وبسلام. وقد جاء في الاعلان عن الحق في التنمية الصادر عـن الجمعيـة العامة للامـم المتحـدة في عـام 1986 مـن ان الحـق في التنميـة هـو حـق مـن حقوق الانسان غير قابل للتصرف وان الانسان هـو الموضـوع الـرئيس للتنميـة فهو الهدف والوسيلة وهو المشارك النشط في الحق في التنمية والمستفيد منها.

وان افـراد المجتمـع مـسؤولين فرديـاً وجماعيـاً عـن عمليـة التنميـة اخـذي بالاعتبار ضرورة الاحترام التام لحقوق الانسان والحريـات الاساسـية الخاصـة بهم وواجباتهم تجاه المجتمع فقد ورد في الاعلان:

1. الحق في التنمية حق من حقوق الانسان غير قابل للتـصرف وبموجبـه يحق لكل انسان ولجميع الشعوب المشاركة والاسـهام في تحقيـق تنميـة اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية والتمتع بهذه التنمية التي يمكـن فيها اعمال جميع حقوق الانسان والحريات الاساسية اعمالاً تاماً.

2. ينطوي حق الانسان في التنمية ايضاً على الاعمال التام لحق الشعوب في تقرير المصير. والسيادة التامة على جميع ثرواتها ومواردها الطبيعية.

لقد تعرفنا على التنمية البشرية بانها عملية توسيع لخيارات الناس ويتحقـق هذا التوسع بزيادة القـدرات البـشرية وطرائـق العمـل البـشرية والقـدرات الاساسية للتنمية البشرية على ميع مستويات التنمية كـما يـراه[10] الخبـير في حقوق الانسان "باسل يوسف" والتي بدونها ستظل خيارات كثيرة غير متاحة وهي:

1. ان يعيش الناس حياة طويلة وصحية.

2. ان يكونوا مزودين بالمعرفة.

3. ان يكونوا بامكانهم الحصول على الموارد اللازمة لمستوى معيشة لائق.

وفي قرار صدر عام 1999 عن لجنة حقوق الانسان في دراستها الخامسة والخمسين حيث جاء في الفقرة العاملة الثالثة من القرار بان اللجنة تكرر ان:[11]

1. جوهر الحق في التنمية هو المبدأ القائل بان الانسان وهو المقصود الرئيس بالتنمية وبان الحق في الحياة يعني فيما يعنيه توافر الكرامة الانسانية والضروريات الدنيا للحياة.

2. انتشار الفقر المدفع على نطاق واسع يحول دون التمتع الكامل والفعلي بحقوق الانسان ويضعف الديمقراطية والمشاركة الشعبية.

3. استتباب السلام والاستقرار يقضي بالعمل والتعاون على الصعيدين الوطني والدولي من اجل اتاحة افضل للمجتمع في جو من الحرية افسح يتمثل عنصرها الحاسم في القضاء على الفقر.

وتعد مؤشرات التنمية المستدامة بمثابة انعكاس لواقع حقوق الانسان والتنمية وكلما تطورت هذه المؤشرات هي دلالة على مفهوم البعد البشري في التنمية والذي يستند الى ثلاثة مؤشرات هي:

1. طول العمر مقاساً بالعمر المتوقع عند الولادة.

2. التحصيل العلمي مقاساً بمؤشرات فرعية هي:

أ. نسبة البالغين الذين يقرءون ويكتبون

ب. معدل التسرب الإجمالي لمراحل الدراسة الابتدائية والمتوسطة والاعدادية.

3. مستوى معيشة مقاساً بنصيب الفرد الحقيقي من الناتج المحلي الاجمالي.

ويتم قياس كل مؤشر من هذه المؤشرات الثلاث التي تمثل الدليل العام للتنمية البشرية بموجب صيغ معينة، حيث يؤخذ المتوسط الحسابي لقيم هذه المؤشرات للتعبير عن مستوى التنمية البشرية وللمقارنات الدولية ايضاً.

وانطلاقاً من هذه التصورات وتأسيساً على ان حق تلبية الحاجات الاساسية للفرد هو حجر الزاوية في انسانية مفاهيم التنمية فان تخفيف معاناة الشرائح الاجتماعية الفقيرة لا يتم الا من خلال اعادة توزيع الدخل. وزيادة الدخل مرهون بالنمو الاقتصادي وتحقيق معدلات تنموية اعلى ويقع ذلك على عاتق مشاركة الانسان النشطة فهو هدف التنمية ووسيلتها ويتحمل افراد المجتمع مسؤولية التنمية اخذين بنظر الاعتبار الاحترام التام لحقوقهم

وحرياتهم. ومن حق الدولة وضع سياسيات انمائية وطنية تهدف الى التحسين المستمر لرفاهية جميع السكان.

التمكين الاقتصادي حق انساني في التنمية البشرية

لقد اشار الدكتور علي الراوي [(13)] الى مفهوم التمكين الاقتصادي بأنه ينصرف الى كل الممارسات والافعال والانشطة والاجراءات التي تفيض الى تنمية قدرات الافراد بصورها المختلفة وحفزها وخلق الظروف التي تجعلهم قادرين على ان يكونوا ناشطين ومساهمين حقيقيين في عمليات توليد الدخل والثروة في المجتمع. وبهذا المعنى فقد اصبح التأهيل الاقتصادي ومن اجل القبول بالتمكين بصفته حقاً انسانياً وواجباً وعلى الجميع العمل عليه والقبول به. وايضاً تتسق الدعوة الى زيادة فرص التمكين الاقتصادي مع الدعوة لتعميق وزيادة التنمية البشرية وجعل التنمية اكثر عدلاً واكسائها بوجه وتقليل ضحاياها وعوادمها لتكون تنمية بشرية وانسانية حقاً.

ومن الوسائل الفاعلة لزيادة تمكين الافراد اقتصادياً هي في تحسين الوضع الاستهلاكي لهم وان تستهدف التنمية الحقة توفير السلع والخدمات اللازمة للوفاء بالحاجات الاساسية للناس ومنها الغذاء والرعاية الصحية والتعليم الاساسي والمأوى المناسب والتي تمثل بمؤشرات تحسين مستوى التنمية

البشرية. وتشير بعض الادبيات الاقتصادية الى ان التنمية البشرية لا تتحقق الا عن طريق اشباع الحاجات الانسانية. وفي ضوء هذا التطور حددت مؤشرات التنمية البشرية بمجموعات رئيسية هي:[14]

1) المؤشرات المباشرة في دلالتها على حالة الانسان وعلى مدى اشباع حاجاته المادية والاجتماعية والمعنوية والروحية والنفسية.

2) المؤشرات الدالة على حالة التنظيم الاجتماعي من حيث مدى تماسكه وكفاية الاداء لمؤسساته، وحراكه الاجتماعي وديمقراطية حركته وقراراته مما يتيح الوفاء بحاجاته المجتمعة من اجل البقاء والنماء والتطور.

3) المؤشرات الدالة على توافر القوة العاملة بمعارفها ومهاراتها العلمية الفنية والتقنية وقيمها الاجتماعية المنشودة لتحقيق التنمية الشاملة.

4) المؤشرات الدالة على قدرة المجتمع على انتاج المعرفة العلمية والتقنية والفنية والادبية وتوظيفها لتحسين نوعية الحياة فيه.

5) مؤشرات القدرة والموارد التي تمثل مدخلات في اشباع حاجات الفرد وحاجات المجتمع، والمادة الاولية في توظيفها لانتاج السلع والخدمات.

6) مؤشرات التوازن الايكولوجي ومدى صيانة البيئة الطبيعية ومواردها من التدهور والتلوث.

وتأسيسا على هذه المؤشرات فانه لم يعد محور الاهتمام في عملية التنمية هو النهوض بمعدل نمو الناتج الإجمالي او الدخل القومي فحسب بل بدات تبرز في كتابات واتجاهات التنمية الاقتصادية قضية التوزيع كأحد المبادئ الأساسية للعمل التنموي. واصبحت عدالة التوزيع او انتشار مناسب النمو على مستوى القاعدة العريضة من افراد المجتمع هدفاً اساسياً للتنمية وركناً رئيسياً في السياسة الاقتصادية ولم تعد المقولة من ان تحقيق التنمية الاقتصادية في شكل تراكم رأسمالي من شانه ان يؤدي بعد مرحلة انتقالية الى توفير فرص العمالة وزيادة الانتاج مما يعم اثره على المجتمع باسره مقبولة او مبرراً لانعدام عدالة التوزيع في المراحل الاولى للتنمية الاقتصادية.

وانطلاقاً من هذا التصور فان تخفيف معاناة الشرائح الاجتماعية الفقيرة لا يتم الا من خلال توزيع الدخل، واذا كان المفهوم السائد للفقر بانه يمثل عدم القدرة على اشباع الحاجات الاساسية فقد تطور هذا المفهوم ليشمل الحرمان من حق الاختيار الذي يمثله التعليم والصحة والمشاركة السياسية وهذا يعني ان مفهوم الفقر لا يعني مجرد نقص الدخل بل توسع ليعني قصور القدرة الانسانية.

كما تقدمت دراسات التنمية المهتمة بالجانب التوزيعي للدخل والتي تقوم على تحليل الرفاهية الاقتصادية من ناحية النتائج التوزيعية للنمو الاقتصادية حيث ميزت تلك الدراسات بين مستوى الدخل المطلق والفقر والتفاوت النسبي في الدخل، وذلك في سبيل التعرف على اكثر الفئات استفادة من مكاسب النمو وان بعض الدراسات ركزت على مصادر التوزيع للدخل حيث يمكن قياس منافع النمو من حيث مدى تأثيرها على عدالة توزيع الدخل.

وهكذا يصبح هدف التنمية في تحقيق عدالة التوزيع الوجه الإنساني للتمكين الاقتصادي تستهدفه التنمية البشرية المستدامة. وما تدعو اليه السياسيات الاقتصادية التي تقوم على انطلاق العمل الانمائي من ستراتيجية الوفاء بالحاجات الاساسية للكثرة الغالبة من افراد المجتمع حيث يتجه البنيان الانتاجي الى نوع من التكامل الاعتماد على السوق الداخلية بدلاً من الاعتماد على الخارج في ظل العلاقات الاقتصادية الدولية غير المتكافئة ويستتبع ذلك تحديث عملية التنمية من منطلق وطني يتصدى للسيطرة الاجنبية مما يمكن ان يطلق عليه "التجدد الذاتي" الذي يتمثل في تحديث الانتاج وفقاً لمتطلبات افراد المجتمع.

واذا كان التمكين الاقتصادي يعبر عن الوجه الانساني للتنمية البشرية فان وظيفة السياسة الاقتصادية على صعيد التمكين الاقتصادي والاجتماعي تنشر على مساحة واسعة من الحقول والمحاور والاجراءات والتكيفات والتشريعات التي يتطلبها تحقيق هذا الهدف.

ان اول وظائف السياسة الاقتصادية الكلية ومهماتها هي صياغة توجهات البرامج الانمائية وتحديد اتجاهاتها واهدافها والقطاعات التي تتمحور حولها واولوياتها. كما يجب ان تتجه السياسة الاقتصادية الى أي وتنمية قدراته والتي يعبر عنها بنسبة الموارد المخصصة لصالح الاستثمار البشري والخدمات المساندة لهذا الاستثمار. وان تهتم هذه السياسة في توفير فرص العمل ومستوى اجور مقبولة وفي خلق الاسواق المساعدة للطبقات الفقيرة. وتنشيط عمليات الانتاج والتسويق وتمويل الافراد وتمكينهم من توسيع دائرة نشاطاتهم وتوفير الحماية اللازمة والامن الاجتماعي لهم.

التنمية البشرية وحقوق الإنسان : التقاطعات الحتمية

1-الإنسان جوهر التنمية البشرية :

إن تفحص مواثيق الأمم المتحدة وتقارير برامجها الإنمانية تجعل الباحث يستخلص أن الإنسان يشكل جوهر التنمية البشرية ، فلا تنمية بدون إنسان

، ولا إنسان بدون تنمية . وصفة " البشرية " أو الإنسانية التي جاءت كنعت للشيء الموصوف وهو التنمية ، لا تخلو من مغزى حول أهمية الإنسان في منظور التنمية البشرية ، وهذا ما يفسر تعريف البرنامج الإنمائي لهذه الأخيرة بأنها ((تنمية الناس من أجل الناس بواسطة الناس)) . فمصطلح " الناس" يتكرر ثلاث مرات في جملة واحدة ، مما يعني محورية الإنسان وجوهريته في العملية التنموية . وتنمية الناس تعني الاستثمار في قدرات البشر لتمكينهم من العمل والإبداع على نحو منتج وخلاق ، بينما تعني عبارة ((من أجل الناس)) أن الإنسان هو الهدف والغاية في عملية التنمية . وقد جاءت في صيغة الجمع للدلالة على ضمان توزيع ثمار النمو الاقتصادي على كل البشر توزيعا عادلا . أما عبارة ((بواسطة الناس)) فتعني أن الإنسان هو وسيلة وأداة التنمية ، وأن من حقه المشاركة فيها قصد الاستفادة من عوائدها ، لذلك أصبحت المشاركة الشعبية التي تحيل على دور الإنسان في الحياة التنموية من المقولات الرئيسية في التنمية البشرية وأحد غاياتها. .

ويؤكد المهتمون بهذا الحقل أن تنمية الموارد البشرية يعتبر الإنسان جزءا لا يتجزأ من التنمية الاقتصادية ، لذلك لا نبالغ إذا تبنينا مقولة " إنسية " التنمية البشرية لكونها تتجه في المقام الأول نحو الإنسان وتنميته جسديا

ونفسيا وعمليا ، وزيادة خبراته وتأهيله تأهيلا مناسبا ، مع إشباع حاجياته الصحية والتعليمية وصيانة حقوقه المدنية .

ولعلّ المعادلة التي تكشف عن العلاقة الجدلية بين التنمية البشرية والإنسان ، هو أن مسؤولية التنمية لا تلقى على عاتق الدولة فحسب ، بل هي مسؤولية الإنسان نفسه ، شريطة أن تؤمن له الدولة وسائل التنمية ، فبواسطة الموارد الاقتصادية يستطيع بعقله وأفكاره أن يطور ويستخدم هذه الموارد بمهارة وكفاءة ، كما يمكنه أن يبتكر ويزيد في كميات الإنتاج ويبدع التكنولوجيا الحديثة بمهاراته الذهنية .

ومن تحصيل الحاصل أن التركيز على الإنسان كوسيلة وغاية في التنمية البشرية، يعني منح صفة الديمومة والاستمرارية لها ، لأن الإنسان هو عنصر الحاضر كما هو عنصر المستقبل ، ولا يمكن للإنسان الراهن أن يحتكر ثمار التنمية لنفسه دون أن يورثها للإنسان المستقبل ؛ لذلك نعتت التنمية البشرية بأنها إنسانية من جهة ، وأخلاقية من جهة أخرى ، فبقدر ما هي قضية تنموية أخلاقية ، بقدر ما تصوغ الحاضر كما تصوغ مستقبل الأجيال القادمة ، وبالتالي فهي ملك للإنسان والإنسانية حاضرا ومستقبلا .

2- التنمية البشرية وحقوق الإنسان : علاقة تلازمية

بما أن الإنسان هو جوهر التنمية البشرية ووسيلتها وغايتها ، فمن البديهي أن يشكل موضوع صيانة حقوقه حجر الزاوية في أي برنامج تنموي ، فالتنمية البشرية وحقوق الإنسان نصفان يكمل أحدهما الآخر ، ويتعاضدان معا لمصلحة الإنسان ، فعندما تنعدم الأسس القانونية والمساواة ، وتفتقد العدالة وسلطة القانون ، وينتشر التمييز على أساس عنصري أو عرقي أو ديني ، وتكبّل حرية التعبير ، تخفق التنمية البشرية بالمرة .

وإذا كان مسعى التنمية البشرية يكمن في تحقيق الرفاهية للفرد ، فإن مضمون هذا المسعى هو في نهاية التحليل حقوقي أكثر منه مجرد غايات اقتصادية محضة ، لأن حرمان الإنسان من حقوقه السياسية – حتى لو توفرت لديه وسائل الرفاهية – يؤثر سلبا في الوصول إلى الأهداف الحقيقية للتنمية البشرية .

وإذا كانت العلاقة الحميمية بين التنمية البشرية وحقوق الإنسان قد شكلت القضية المحورية في تقرير التنمية البشرية لسنة 2000 ، فإنها ترجع في بدايتها إلى العقود التي سبقتها ، وإن ظهرت بشكل باهت في صكوك ومواثيق الأمم المتحدة . ولاغرو فإن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة 1984

عكس هذا الارتباط باستعمال تعبير ((التحـرر مـن العـوز)) . ويعتـبر هـذا العهد الـدولي بكـل المقـاييس مؤسـسا لهـذا الارتبـاط بـين التنميـة البـشرية وحقوق الإنسان ، إذ نصّت المادة الثالثة منه عـلى المـساواة وعـدم إمكانيـة تحلل الدول من التزاماتها تجاه حماية حقوق الإنـسان ، بيـنما نـصت المـادة الرابعة على حق الإنسان في الحياة ، والمادة السادسة على منع القمع والحط بالكرامة الإنـسانية ؛ ناهيـك عـن المـواد الأخـرى التـي نـصت بـصراحة عـلى الحريات الخاصة والفردية ، والحرية الفكرية وحرية الاعتقاد ، وحرية الـرأي والتعبير . وقـد تمـت الإشـارة في هـذه المـواد إلى الـربط بـين تقـدم حقـوق الإنـسان وسياسـات الحكومـات لتعزيـز التنميـة الاقتـصادية والاجتماعيـة والثقافية ، وتنفيذ برامج التعاون الاقتصادي والتكنولوجي الدولي ، مما يؤكد الالتقاء الحتمي بين حقوق الإنسان والتنمية البشرية .

وفي الميثاق الدولي لـسنة 1967، نجـد تقـدما واضـحا في الـربط بـين التنميـة وحقوق الإنسان ، وحسبنا أن مواد هذا العهد نصت على توفير أكبر قدر من الحمايـة والمـساعدة لـلأسرة (المـادة 10) ، والحـق في العمـل (مـادة 6) ، والحق في مستوى العيش الكريم (مادة 11) ، والحق في الصحة (مـادة12) ، والحـق في التعلـيم وإتقانـه (المـادة 13-14-15) ، إلى غـير ذلـك مـن المـواد

التي تشكل جوهر التنمية البشرية ، وتؤكد الارتباط الوثيق بينها وبين حقوق الإنسان .

وفي سنة 1986 صدر إعلان " الحق في التنمية " الذي جعل من التنمية حقا من حقوق الإنسان ، وأكد أن كل الجوانب المتعلقة بالتنمية مترابط ، وبالتالي أصبحت حقا وجزءا لا يتجزأ من حقوق الإنسان . وجاءت موافقة الدول النامية على هذا الحق لتعني أنها مسؤولة أمام شعوبها عن القيام بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية ، بينما تعني موافقة الدول على هذا الحق بأنها مسؤولة أيضا عن مساعدة الدول النامية .

وتعتبر بداية العقد الأخير من القرن الماضي ، المرحلة الأكثر خصوبة ونضجا في ربط التنمية البشرية بالحريات السياسية وحقوق الإنسان ، حيث وضع تقرير التنمية البشرية لعام 1991 لأول مرة "دليل التنمية البشرية" مكونا من أربعين معيارا من معايير حقوق الإنسان التي تركز على التحرر من الخوف والفقر والتمييز العنصري . ورغم أن هذا التقرير قد تم تجاوزه بعد أن أثار الكثير من الجدل ، إلا أنه مثل محطة مهمة في تحويل مضمون التنمية البشرية وربطها بالإنسان الذي هو مادة التنمية . أما تقرير التنمية البشرية لسنة 1992 ، فقد جعل العلاقة بين التنمية البشرية والحرية السياسية في منطقة الضوء ، معتمدا في ذلك على خمس حريات أساسية وهي : سلامة

الفرد الجسدية ، سيادة القانون ، حرية التعبير والرأي ، حرية المشاركة السياسية ، ثم تكافؤ الفرص .

واعتبر هذا التقرير الأمن الشخصي في مقدمة الحريات السياسية ، ويتضمن الاعتقال والاحتجاز التعسفي . وقد حدد مدى إنجاز كل بلد لهذه الحريات وفقا لمقياس يتدرج من 1 إلى 10، ويقسم دول العالم إلى دول ذات درجات عالية ومتوسطة ومنخفضة من حيث تطبيق الحريات السياسية والمدنية .

ويستشف من هذا التقرير أن مسألة الحرية أصبحت تشكل مركزا استراتيجيا في التنمية البشرية ، إذ لا يمكن إطلاقا تصور تنمية بشرية دون وجود الحرية على حد تعبير" أمارتيا صن " ، فالتنمية حسب هذا المفكر اللامع ، تستلزم إزالة جميع المصادر الرئيسية لافتقاد الحريات وهي الفقر والاستبداد ، وشح الفرص الاقتصادية والحرمان الاجتماعي المنظم ، وإهمال المرافق والتسهيلات العامة ، والغلو في حالات القمع .

ويأتي تقرير التنمية البشرية لعام 2000 ليشكل نقلة حاسمة في ربط التنمية البشرية بحقوق الإنسان ، إذ أصر هذا التقرير على جعل حقوق الإنسان قضية محورية في أي مبادرة تنموية ، وأكد أنها منظومة متكاملة ومتماثلة ، ولا يمكن أن تخضع للانتقاء أو التفريط في أي جزء من أجزائها ،

فالتحرر من الخوف والفقر على سبيل المثال مرتبط بحرية التعبير والمعتقد ، وتمتع الطفل برعاية سليمة من قبل الأم ، مرتبط بمعرفة هذه الأخيرة القراءة والكتابة . كما ظهرت عبارة ((التنمية البشرية المستدامة)) كتعبير عن صيانة حقوق الأجيال القادمة في التنمية .

و دعم المجتمع الدولي هذا الارتباط بين التنمية البشرية وحقوق الإنسان من خلال عقد عدد من المؤتمرات العالمية منذ تسعينيات القرن الماضي كالمؤتمر العالمي لحقوق الإنسان في فيينا عام 1993 ، ومؤتمر السكان والتنمية بالقاهرة عام 1994 ، ومؤتمر التنمية الاجتماعية في كوبنهاجن سنة 1995 . كما جاء دعم المجتمع الدولي لمسألة التنمية وحقوق الإنسان من خلال حرصه على حماية مجموعة من المبادئ التي اعتبرتها هيئة الأمم المتحدة أساس التنمية الاقتصادية ، ودعت إلى تعزيز سياسات وبرامج المنظمات غير الحكومة كجزء من المشاركة الشعبية وإبراز حريات الرأي والتجمع وتكوين الجمعيات .

استنادا إلى ما تقدم ، يتضح أن المجتمع الدولي خطا خطوة هامة من خلال ربطه بين التنمية البشرية وحقوق الإنسان ، لكن هذا " النجاح " الذي نحتت معالمه الكبرى نظريا ، لم يستقم عوده على المستوى التطبيقي ، إذ تغدو هذه النصوص على أرض الواقع مجرد صيحة في واد بسبب محدودية

الآليات التي وضعت لترجمة هذه العلاقة في الواقع من جهة ، وخضوع الدول والمؤسسات الدولية في تحركاتها على مستوى حقوق الإنسان لخلفياتها السياسية ، بعيدا عن التنمية وحقوق الإنسان من جهة أخرى . كما أن عدم مراعاة صندوق النقد الدولي والبنك الدولي لهذه العلاقة عن طريق صياغة برامج الإصلاح الاقتصادي بشكل لا تراعي فيه الدول الغنية المقرضة البعد التنموي وحقوق الإنسان تتمخض عنه عدة إخفاقات على مستوى التطبيق ، إذ غالبا ما تقع أعباء الإصلاح على كاهل الطبقات الفقيرة ، وفي معظم الحالات يكون الإصلاح ماليا وليس تنمية حقيقية .

ومن جهة أخرى ، فإن المعونات التي تقدمها الدول الكبرى للدول النامية ، وخاصة في الوطن العربي ، تربطها بشروط سياسية واقتصادية قاسية من قبيل استخدام سلاح العقوبات والمقاطعة الاقتصادية ، مما يعطل عجلة التنمية ويجعلها خاضعة لتقلبات مزاجية حسب أهواء الدول المانحة للمساعدات ، وإن كان هذا لا يعفي بعض الدول المستقبلية للمعونات المالية من المسؤولية ، إذ أن بعض الدول العربية تتملص من مبدأ الربط الفعلي بين التنمية وحقوق الإنسان ، ولا تقبل المساءلة الدولية في هذا المسار .

وفي المقابل ، فإن تملص الدول الكبرى من التزاماتها المادية يساهم بدوره في تكسير منظومة ارتباط التنمية بحقوق الإنسان .

ومع ذلك ، فإن الاعتماد على المعطى الخارجي لتفسير إخفاقات الربط بين التنمية وحقوق الإنسان ، يظل تفسيرا قاصرا ومبتسرا ، وتكون قراءة الموضوع قراءة مغلوطة إذا لم يتم تفكيك المعطى الداخلي الذي يفسر إلى حد كبير فشل التطبيق في الوطن العربي.

ثالثا : إخفاقات التنمية البشرية في الوطن العربي : مؤشرات ودلالات

حددت الهيئات الدولية نظاما لمتابعة تطور وأثر التنمية البشرية على حقوق الإنسان ، وفي ضوء هذا النظام ، طلبت من الدول أن تقدم تقارير مفصلة للجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بالأمم المتحدة ، وأناطت بوكالاتها المتخصصة مثل منظمة العفو الدولية ، ومنظمة اليونسكو ، ومنظمة الصحة العالمية والفاو ، مهمة إنجاز تقارير حول نتائج برامجها على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تقع في نطاق اختصاصاتها ، على أن تنجز التقارير كل سنة على يد فريق مستقل من الخبراء والمتخصصين.

ومن أجل إعداد ومتابعة هذه التقارير ، يمتلك برنامج الأمم المتحدة الإنمائي شبكة مكونة من 123 مكتبا قطريا ، وبرامج تتناول 177 بلدا ينفق عليها ما قيمته 2,3 مليار دولار سنويا على أن تستغل في تحقيق برامج التعاون للتنمية البشرية وحقوق الإنسان .

ويعتمد البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة على التصنيف الثلاثي للتنمية البشرية ، والذي يتراوح ما بين التنمية المنخفضة والمتوسطة والعالية . وقد تم وضع مقاييس لهذا التصنيف في " دليل التنمية " الذي اعتبر البلدان التي يقل فيها المعدل عن 0,500 بلدانا ذات تنمية منخفضة ، بينما تعد البلدان التي يتراوح فيها المعدل ما بين 0,500 و 0,700 بلدانا متوسطة التنمية ، في حين تصنف الدول التي يبلغ فيها المعدل ما بين 0,800 ، إلى 1.00 في درجة التنمية العالية .

وبناءا على هذا التصنيف ، أعطت تقارير برامج الأمم المتحدة الإنمائية صورة عن التنمية البشرية في الوطن العربي ، فحسب التقرير الصادر عام 2000 الذي استبعد كلا من الصومال وفلسطين ، يلاحظ تفاوت كبير بين مواقع الدول العربية في التصنيف المعتمد . فالفرق بين أول دولة عربية وهي الكويت التي احتلت المرتبة 36 من بين 174 بلدا ، وآخر دولة وهي إرتيريا

التي احتلت المرتبة 159 ، هو 123 مرتبة . وقد صنفت الدول العربية حسب هذا التقرير في المجموعات الثلاث :

1. الفئة الأولى ذات التنمية البشرية العالية وتضم الكويت والبحرين وقطر والإمارات العربية المتحدة .
2. الفئة المتوسطة التنمية البشرية وتضم ليبيا والسعودية ولبنان وعمان والأردن وتونس والجزائر وسوريا ومصر والمغرب والعراق .
3. الفئة ذات التنمية البشرية المنخفضة وتضم السودان وموريتانيا واليمن وجيبوتي وإيريتريا.

وفي تقرير البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة لسنة 2005، احتفظت الدول الخليجية الأربع السالفة الذكر بالتصنيف المتقدم في سلم دليل التنمية البشرية ، مع تسجيل تحسن نسبي في موقع تونس حيث أشار التقرير إلى تحسن معدل عمر الإنسان في هذا البلد ، وارتفاع نسبة التحضر فيه إلى 63,7% ، مع تطور معدل الدخل الفردي 4 مرات ما بين 1987و 2004 ، فضلا عن حضور المرأة في البرلمان بنسبة 22,8% وفي الحكومة بنسبة 7,1 % .

أما التقرير الأخير الذي أنجز سنة 2007-2008 واستبعد فيه العراق والصومال لعدم توفر الأرقام والإحصائيات حولهما ، فقد تحسن تصنيف بعض الدول العربية ، إذ ارتقت كل من ليبيا وعمان والسعودية إلى درجة التنمية العالية، وأصبحت بجانب الدول الخليجية الأربع وهي الكويت، قطر ، الإمارات العربية والبحرين.

وتشمل الدول العربية المتوسطة التنمية ، 13 دولة تتقدمها الأردن، في حين أن الدولة العربية الوحيدة التي بقيت في خانة الدول ذات التنمية المنخفضة هي إرتيريا. ويمكن توضيح ذلك عبر الجداول الآتية :

الدول العربية ذات التنمية البشرية المرتفعة

الدولة	قيمة دليل التنمية	المرتبة عالميا	المرتبة عربيا
الكويت	0.891	33	1
قطر	0.875	35	2
الإمارات العربية	0.868	39	3
البحرين	0.866	41	4

الجماهيرية الليبية	0.818	56	5
سلطنة عمان	0.814	58	6
السعودية	0.812	61	7

الدول العربية ذات التنمية البشرية المتوسطة

الدولة	قيمة دليل التنمية	المرتبة عالميا	المرتبة عربيا
الأردن	0.773	86	8
لبنان	0.772	88	9
تونس	0.766	91	10
الجزائر	0.733	104	11
الأراضي الفلسطينية المحتلة	0.731	106	12
سوريا	0.724	108	13

مصر	0.708	112	14
المغرب	0.646	126	15
موريتانيا	0.550	137	16
السودان	0.526	147	17
جيبوتي	0.516	149	18
اليمن	0.508	153	19

الدول العربية ذات التنمية البشرية المنخفضة

الدولة	قيمـــة دليـــل التنمية	المرتبة عالميا	المرتبة عربيا
إيرتريا	0.483	157	20

واستنادا على التقرير الإنمـائي لـسنة 2007-2008 ، فـإن معـدل قيمـة دليـل التنمية البشرية بالدول العربية كلها هو : 0.699 ، وهو مـؤشر يبـدو ناقـصا بالمقارنة مع إسرائيل التي بلغت فيها هذه القيمة 0.932 .

ومن خلال هذه الجداول يتبين أن معظم الـدول العربيـة لم تتجـاوز سـقف التنمية البشرية المتوسطة ، وان التي بلغت مستوى التنمية البشرية المرتفعة لم تصل منها سوى 4 دول فقط ، وأن ذلك لم يتم سوى في العقـد الأخـير مـن القرن العشرين فقط ، بينما التحقت بها الدول الـثلاث الأخـرى في الـسنوات الأخيرة فحسب ، وهو ما يتضح من خلال الجدول التالي :

تطور قيمة دليل التنمية للدول العربية ذات التنمية البشرية المرتفعة

الدولة	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005
الكويت	0.771	0.789	0.794	-	0.826	0.855	0.891
قطر	-	-	-	-	-	-	0.875
الإمـــــارات العربية	0.734	0.769	0.790	0.816	0.825	0.837	0.868

البحرين	-	0.747	0.783	0.808	0.834	0.846	0.866
الجماهيريــة الليبية	-	-	-	-	-	-	0.818
سلطنة عمان	0.487	0.547	0.641	0.697	0.741	0.779	0.814
السعودية	0.611	0.666	0.684	0.717	0.748	0.788	0.812

وبالرغم من تصنيف الدول الخليجية ضمن الدول ذات التنمية البشرية المرتفعة ، فإن ذلك لا يخفي ما يشوبها من نواقص لعلّ أهمها يتمثل في غياب المشاركة السياسية ، مما يعني أن التنمية البشرية في مجال ارتباطها بحقوق الإنسان قد عرفت تعثرات وانتكاسات في مرحلة التطبيق بالمجتمع العربي ، وهو ما تعكسه المعطيات الآتية :

1- تأخر ربط التنمية البشرية بحقوق الإنسان في الخطاب الرسمي العربي:

يلاحظ لأول وهلة تأخر اهتمام الخطاب الرسمي العربي في الربط بين التنمية البشرية وحقوق الإنسان ، وحسبنا أن أول ظهور لهذه المقولة لم يبرز إلى الوجود إلا سنة 1994 حينما اعتمدت جامعة الدول العربية الميثاق العربي لحقوق الإنسان . بل إن أول تقرير يربط التنمية البشرية بحقوق الإنسان لم يظهر إلا مع تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2002 . و فيه تم التركيز – لأول مرة - على البعد السياسي للتنمية البشرية ، فأصبح قياس التنمية الإنسانية يتم من خلال نتائج تحقيق الحرية السياسية والديموقراطية كأداة للوصول إلى تنمية عربية مستدامة تعالج حالة النقص والعجز في الحريات والمعرفة . وأوجد التقرير مؤشرات جديدة لقياس التنمية وهي العمر والتحصيل المعرفي والحرية ومشاركة المرأة والتلوث البيئي ، وهي محطة جديدة شكلت خروجا عن المألوف في الخطاب العربي الرسمي.

أما تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2004 ، فقد طرح لأول مرة موضوع الإصلاح المجتمعي الشامل بديلا عن الإصلاح الجزئي ، واعتبر القيد السياسي على التنمية الأكثر إعاقة لمشاريع التنمية ، مما يعكس الوعي العربي بأهمية الانخراط في المقاربة الجديدة للتنمية البشرية.

وقد أبان تطبيق المفاهيم الجديدة للتنمية البشرية وانعكاسها على حقوق الإنسان صورة فادحة للدول العربية بما فيها الدول الخليجية التي تعيش حالة من الرفاهية الاقتصادية ، ولكنها تسجل مقابل ذلك درجات متدنية في الديموقراطية والحريات السياسية .

ولعلّ ما يستشف من خلال تواريخ وتوقيت ظهور هذه التقارير العربية في مجال التنمية البشرية ، هو التأخر الذي واكب ظهوره بالنسبة لدول العالم ، وهو ما يعني أن مسألة الارتباط بين التنمية البشرية وحقوق الإنسان جاءت فكرة متأخرة نظريا ، فبالأحرى تطبيقيا كما سنعالج بعد حين.

2- الفجوة بين الفكر والتطبيق : مؤشرات إخفاقات التنمية البشرية في الوطن العربي :

- تدني الإنتاجية وازدياد المديونية :

تدل المعطيات المتاحة بخصوص المجتمع العربي أن معدل الإنتاج الاقتصادي يعتبر ضعيفا جدا بالمقارنة مع دول كالصين التي وصل فيها المعدل إلى 15% ، أو كوريا الجنوبية التي بلغ معدلها 8% ، أو الهند التي سجلت 6% ، إذ لم يتجاوز معدل الإنتاج الاقتصادي في الدول العربية برمتها 6 %

رغم تبنيها مشروع التنمية البشرية . وتدني الإنتاجية يولّد البطالـة المـستمرة والفقر إذ تكشف بيانات البنك الدولي عن منطقـة الـشرق الأوسـط وشـمال إفريقيا عن تردي الناتج الاقتصادي الكلي في المنطقة العربية .

وبالمثل ، كشف تقرير التنمية لعام 1999 أن الناتج القومي الإجمالي للفرد في قوة العمل يقل في مجمل البلـدان العربيـة عـن نـصف مـستواه في بلـدين ناهـضين في العـالم الثالـث ، وهـما كوريـا والأرجنتـين ، فالإنتاجيـة في الدول العربية التسع الأغنى بالموارد النفطية تتعدى نصف الناتج في البلدين موضـوعي المقارنـة ، بيـنما يـنخفض مـؤشر الإنتاجيـة في البلـدان العربيـة متوسـطة الـثراء النفطـي (تـونس- سـوريا- مـصر) إلى حـوالي سـدس بلـدي المقارنة ، وفي باقي الدول العربية الأفقر نقصا يصل على العشر .

– تزايد المديونية وانخفاض الدخل الفردي :

يـضاف إلى هـذا العـبء الإنتـاجي ، تزايـد حجـم المديونيـة ، إذ أصبحت بعض الدول النفطية بعد حرب الخليج في قائمة البلدان المـستدينة ، فحسب ما أوردته مجلة " الوسط " ، يقدر العجز المـالي للكويـت في سـنة 1993 بحـوالي مليـاري دولار ، بالإضـافة إلى 5,5 مليـار دولار قيمـة القـرض الذي حصلت عليه من مصارف أجنبية . ورغـم التحـسن الـذي طـرأ عـلى

بعض الدول العربية الخليجية في السنوات الأخيرة ، فإن الإنفاق في مجال التسلح ، يعرقل مسيرة التنمية البشرية فيها .

وعلى مستوى الدخل الفردي ، لم يتجاوز معدل نمو الدخل الفردي العربي خلال العقدين الماضيين "1إلى 2سنويا ، وهو بالمقارنة مع الدول الأخرى يمثل تدنيا خطيرا . كما أن هناك 18 مليون عاطل و 10 ملايين لا يحصلون على طعام كاف .

- ارتفاع نسبة الأمية :

تقدم الأرقام والمعطيات حول واقع التعليم في الوطن العربي صورة قاتمة ، إذ لا يزال قرابة مليون عربي ممن بلغوا سن الرشد يعانون من الأمية . ومن بين 300 مليون عربي ، لا تتجاوز نسبة الملتحقين بالتعليم العالي أكثر من 13% ، بينما يبلغ متوسط استخدام الأنترنيت 1,6% من المعدل العالمي رغم أن العرب يشكلون 5% من إجمال السكان العالمي، ناهيك عن ضعف الإنتاج العلمي ، خاصة في الحقول المعرفية المهمة بسبب قلة الإنفاق على البحث العلمي حيث يقل عن 1/7 المعدل العالمي . وتعكس الإحصائيات التالية بعض مظاهر المعطيات المتعلقة بالدخل الفردي ومستوى التعليم والجهود المتواضعة لمحو الأمية :

دليل التنمية البشرية العربية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية

الدولة	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنين)	نسبة محو الأمية للبالغين (15 سنة فما فوق)	نسبة الالتحاق بالمدارس من الابتدائي حتى الثانوي	القوة الشرائية للفرد(يالدولار الأمريكي)	متوسط العمر	دليل قيمة التعليم
الكويت	77.3	93.3	74.9	26.321	0.871	0.871
قطر	75.0	89.0	77.7	27.664	0.834	0.852
الإمارات العربية	78.3	88.7	59.9	25.514	0.889	0.791
البحرين	75.2	86.5	86.1	21.489	0.837	0.864
الجماهيرية الليبية	73.4	84.2	94.1	10.335	0.806	0.875
عمان	75.0	81.4	67.1	15.602	0.833	0.766
السعودية	72.2	82.9	76.0	15.711	0.787	0.844
الأردن	71.9	91.1	78.1	5.530-4	0.782	0.668
لبنان	71.5	-	84.6	5.584	0.775	0.871
تونس	73.5	74.3	76.3	8.371	0.808	0.750
الجزائر	71.7	80.6	70.4	5.255	0.772	0.772

الأراضي الفلسطينية المحتلة	72.9	92.4	82.4	-	0.799	0.891
سوريا	73.6	80.8	64.8	3.808	0.811	0.755
مصر	70.7	71.4	76.9	4.337	0.761	0.732
المغرب	70.4	52.3	58.5	555-4.3	0.757	0.544
موريتانيا	63.2	51.2	45.6	2.234	0.637	0.493
السودان	57.4	60.9	37.3	2.083	0.540	0.531
جيبوتي	53.9	-	25.3	2.178	0.482	0.553
اليمن	61.5	54.1	55.2	930	0.608	0.554
إيرتيريا	56.6	-	33.3	1.109	0.527	0.521

رغم التفاوت النسبي في دليل التنمية العربية في هذه المجالات الاقتصادية والاجتماعية ، فإن المعدل العربي العام هو :

الدولة	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنين)	نسبة محو الأمية للبالغين (15 سنة فما فوق)	نسبة الالتحاق بالمدارس من الابتدائي حتى الثانوي	القوة الشرائية للفرد(يالدولار الأمريكي)	متوسط العمر	دليل قيمة التعليم

جميع الدول العربية	67.5	70.3	65.5	6.716	0.708	0.687

في الجانب الصحي ، ورغم التحسن الذي طرأ في بعض الدول العربيـة ، فـإن دولا أخرى لا تزال تعاني من نقص حاد في التأطير الطبي حيث سجلت أرقـام متدنية ابتداء من المغرب (30 طبيب لكل 100000 مـواطن) ، ثـم الـسودان (14) ، فالأراضي الفلسطينية المحتلة (13)، فـاليمن (8) ، في الوقـت الـذي لا يتجاوز عدد الأطباء في كل من موريتانيـا وإيريتريـا 5 طبيـب لكـل 100000 مـواطن ! في حـين بلـغ عـدد الأطبـاء في دول كالـدومنيك 517 طبيـب لكـل 100000 مواطن.

- انتشار الفقر:

تشير الإحصائيات وتقارير برامج الأمم المتحدة الإنمائيـة إلى أن مـا بـين 90 و 100 مليون مواطن عربي يعانون من الفقر ، وهو رقم قليـل قـد يكـون أكـثر مما هو مسجل في الواقع ، خاصة أن ظاهرة الفقـر في ازديـاد مـضطرد كـما تشير إلى ذلك تقارير الأمم المتحدة نفسها .

ورغم أن بعض الـشواهد تنطـق بانخفـاض أعـداد الفقـراء في بعـض البلدان العربية النفطية ، إلا أن تزايد أعـدادهم مـستمر في التـصاعد نتيجـة انخفاض نسبة الدخل الفردي وانتـشار البطالـة ، خاصـة في مـصر والـسودان

واليمن والمغرب والصومال وجيبوتي وموريتانيا ، وهذا جـدول ينطـق بهـذه الحقائق :

إحصائيات تعكس البطالة في الدول العربية (1996-2009)

الدولة	العاطلون عن العمل (بالآلاف)
الكويت	15
قطر	13
الإمارات العربية	41
البحرين	16
الجماهيرية الليبية	-
سلطنة عمان	35
السعودية	327
الأردن	-

لبنان	116
تونس	486
الجزائر	1475
الأراضي الفلسطينية المحتلة	212
سوريا	638
مصر	2241
المغرب	1226

أما بالنسبة لموريتانيا والسودان واليمن وجيبوني وإريتريا فلا نملك إحصائيات عنها.

- الفجوة الجنسانية :

يشكل موضوع المساواة بين الرجل والمرأة أحد المحاور الرئيسية في التنمية البشرية كما يظهر ذلك في الوثائق التي أعدها ممثلو مكونات المجتمع المدني الدولي . وقد سارت النصوص في منحى تقوية وترسيخ مبدأ تحرير المرأة ومساواتها مع الرجل ، وهي المبادئ التي أعلنت في المؤتمر العالمي للمرأة

المنعقد في بكين ، فإلى أي مدى احترمت هذه المبادئ في العالم العربي وفق ما تصبو إليه فلسفة التنمية البشرية ؟

لا يلوح من تطبيقات هذا المبدأ إلا النزر اليسير ، فالإحصائيات تشير إلى أن معدل النشاط الاقتصادي للإناث ما فوق 15 سنة لم يتجاوز 26.7% سنة 2005 مقابل 52| للدول المصنعة ، و 51.9 في دول أمريكا اللتينية والكرايبي ، وإن كان هذا الرقم قد عرف بعض التحسن في العقد الأخير كما توضحه إحصائيات هيئة الأمم المتحدة :

إجراءات تمكين المرأة من المشاركة في الحياة العامة

الدولة	الترتيب العالمي	القيمة	مقاعد النساء في البرلمان من الإجمالي	الموظفات والمسؤولات الكبيرات	العاملات من الإجمالي
الكويت	-	-	3.1	-	-
قطر	84	0.374	0.0	8	24
الإمارات العربية	29	0.652	22.5	8	25

البحرين	-	-	13.8	-	-
الجماهيريـــــــة الليبية	-	-	7.7	-	-
سلطنة عمان	80	0.391	7.8	9	33
السعودية	92	0.254	0.0	31	6
الأردن	-	-	7.9	-	-
لبنان	-	-	4.7	-	-
تونس	-	-	19.3	-	-
الجزائر	-	-	6.2	-	32
الأراضي الفلـــــــسطينية المحتلة	-	-	-	11	35
سوريا	-	-	12.0	-	-
مصر	91	0.547	21.8	9	30
المغرب	88	0.325	6.4	12	35

موريتانيا	-	-	17.6	-	-
السودان	-	-	16.4	-	-
اليمن	93	0.129	0.7	4	15
جيبوتي	-	-	10.8	-	-
إريتيريا	-	-	22.0	-	-

تشي هذه الإحصائيات بملاحظة أساسية وهـي أن الـوطن العـربي لا يزال يفتقر إلى إرادة حقيقية لأجرأة تفعيل دور المرأة ، وحسبنا أن أول دولة عربية في الترتيب العالمي احتلت الصف 30 من أصل 93 دولة ، والبقية كلها أتت بعد الصف 80 ، كان آخرها دولة عربية هي اليمن . وقد جـاء الترتيـب العربي على الشكل التالي :

1- الإمارات العربية في الصف 30 ، سلطنة عمان (80) ، قطر (82) ، المغـرب (88) ، مصر (91) ، السعودية (92) ، اليمن (93).

وعلى مستوى الدخل الفردي للمرأة ، برزت فجوة النوع في نصيب الفرد من الناتج المحـلي الإجـمالي حيـث كـان نـصيب الإنـاث 1730 دولار سـنة 1997 مقابل 6449 لدى الذكور ، وبفارق يصل إلى حوالي 4 أضعاف لصالح الذكور ، أمـا في مجـال تعلـيم الإنـاث ، فـالمؤشرات تؤكـد أن المـرأة العربيـة لم تحـظ

سوى بالنصيب القليل من التنمية البشرية ، وأن التمييز بينها وبين الرجل واضح بلغة الأرقام .

- نقص في الحريات وانتهاك لحقوق الإنسان :

مع وجود اختلاف نسبي بين الدول العربية ، فإن الحريات السياسية والثقافية تكاد تكون منعدمة في معظم أقطار الوطن العربي ، أو مقيدة بشروط تتجاوز أحيانا حتى بنود الدساتير ، مما يتمخض عنه تغييب دور المجتمع المدني ، وتقليص مساحة التعددية السياسية. فثمة من الأنظمة العربية من تبنى نظام الحزب الواحد ، ومنها من تبنى ديموقراطية شكلية تؤثر سلبا على حقوق المواطنة ، مما جعل الصورة الراسخة في المشهد السياسي العربي هو الحكم السيئ Poor governance الذي هو نقيض الحكم الجيد أو الراشد الذي تصبو إليه التنمية البشرية ، وهو حكم ينعدم فيه سيادة القانون ، ولا توجد فيه قاعدة شفافة للمعلومات ، ويستشري فيه الفساد والرشوة وهدر حقوق الإنسان ، واتجاه الدولة إلى الكسب عن طريق الربح الريعي والمضاربات ، بدل الاستثمار في الجوانب الإنتاجية .

وينجم عن الفساد الإداري الذي يعكس صورة الحكم السيئ ، إهدار فرص التنمية إذ يرى Gould في هذا الصدد أن هناك علاقة بين

التنظيم الإداري والفساد المستشري في الدول النامية ، وهو ما يؤدي إلى عرقلة هذا التنظيم للمسيرة التنموية .

من جهة أخرى ، تشير تقارير منظمات دولية كالهيومان رايتس واتش و منظمة العفو الدولية إلى تحديات كبيرة تواجه حقوق الإنسان في المنطقة العربية كالتضييق على المنظمات السياسية ، والاعتقال التعسفي ، والتعذيب والتمييز ضد المرأة ، ومنع تشكيل " المجالس الوطنية لحقوق الإنسان " ، بحيث تكون مستقلة وفق ما أوصى به مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة ، ناهيك عن فرض رقابة واسعة على عمل منظمات المجتمع المدني ، مما يعيق المشاركة والمراقبة وتأمين الحماية اللازمة من الانتهاكات التي ترتكب في مجال حقوق الإنسان .

وتقدم اللجان المعنية بحقوق الإنسان بين الفينة والأخرى انتقادات للدول العربية بخصوص موضوع حقوق الإنسان ، إذ سجلت شعورها بالقلق تجاه سوريا فيما يتعلق بالتمييز ضد بعض الأقليات على أساس التراث غير العربي لتلك الأقليات ، كما انتقدت مصر بخصوص التمييز ضد المرأة .

وفي المغرب سجلت أيضا العديد من حالات انتهاك حقوق الإنسان ولجم الحريات ، إذ لجأت الدولة المغربية إلى القمع وطرد العمال والإغلاق

التعسفي للمعامل ، وانتهاك الحريات النقابية ، وعدم تطبيق الحد الأدنى للأجر . كما سجلت التقارير مجموعة من النواقص على هيئة المصالحة والإنصاف رغم طموحاتها النظرية ، وعلى الاعتداءات التي يتعرض لها أحيانا المعطلون في وضح النهار أثناء وقفاتهم الاحتجاجية ، ويتم رفض الحوار معهم . وبالمثل ، أعادت أحداث مدينة العيون في ماي 2005 و سيدي إيفني في سنة 2008 إلى الواجهة مسألة انتهاك حقوق الإنسان التي كان آخر مشاهدها اعتقال المدون المغربي محمد الراجي في سبتمبر 2008 ، وكلها صور تعكس المطبات التي تعيق مسيرة التنمية البشرية في الوطن العربي .

3- قراءة في عوامل إخفاقات تطبيق التنمية البشرية في المجتمع العربي :

من الثابت أن عملية المزاوجة بين التنمية البشرية وحقوق الإنسان في الوطن العربي عرفت تعثرات وانزلاقات خطيرة ، مع وجود تفاوت نسبي بين الأقطار العربية ؛ بيد أن القاسم المشترك بينها يكمن في وجود شبه قطيعة بين النمو الاقتصادي وتثبيت حقوق الإنسان كما تهدف إلى ذلك فلسفة التنمية البشرية .

و يخيل إلينا أن سبب هذه القطيعة لا يعزى إلى تأخر إقلاع مبـادرة التنميـة البـشرية في الأقطـار العربيـة فحـسب ، بـل ثمـة عوامـل متعـددة ومتشابكة ، منها ما يرتبط بمعطيات خارجية أو بظرفية تاريخيـة ، ومنهـا مـا يرتبط ببنية داخلية وتشكلات ذهنية وعادات متأصلة .

أ- الخلفية التاريخية والتغيرات الإقليمية والدولية :

إن مقولة الاستعمار بشكليه القديم والجديد يفسر على حدّ ما فشل تجربـة التنمية البشرية في الوطن العربي ، فالفلسفة الاستعمارية الكلاسيكية القائمـة على مقولة المركزية الأوروبية –الغربية ، ونهب ثروات الشعوب المستعمرة ، عملت على تكريس مبدأ حقوق الإنسان بالنسبة للإنـسان الغـربي ، في حـين أهملت عمدا الإنسان العربي الذي ظـل مغيبـا عـن ثقافـة التنميـة وحقـوق الإنسان . وإبان الحقبة الاستعمارية ، ظـل المـواطن العـربي منـشغلا بقـضية التحرر من الاستعمار ، ولم تكـن التنميـة البـشرية تـشكل أولويـات برامجـه السياسية . وحتى بعد تـصفية الاسـتعمار أعطيـت الأولويـة لمـسألة الوحـدة العربية . فأجّل موضوع الديموقراطية وحقوق الإنسان إلى حين ، مـما جعـل الوطن العربي يجد نفسه فجأة تحـت وطـأة أنظمـة قمعيـة تنتهـك حقـوق مواطنيها ، وتـضرب الديموقراطيـة والمـشاركة الـشعبية والحكامـة الـسياسية بعرض الحائط .

ويمثل الاستعمار الجديد بشكله المتجسد سواء في صورة الاحتلال العسكري كما هو الحال في العراق ، أو في الصورة المبطنة المتمثلة في فرض العقوبات الاقتصادية على بعض الدول العربية ، أو عن طريق الغزو الاقتصادي والفكري ، عاملا مهما ساهم ولا يزال في إعاقة التنمية وإقرار حقوق الإنسان ، إذ أصبحت الأولويات العربية تتركز في طرد المحتل ، والبحث عن مختلف السبل وكل أشكال التحالفات لكسر العقوبات الاقتصادية ، مما أسفر عن تأجيل التنمية وحقوق الإنسان إلى أجل غير مسمى .

وغير خاف أن التغيرات التي حدثت في منظومة العلاقات الدولية بفعل هيمنة العولمة وترسيخ القطب الأوحد بزعامة الولايات المتحدة الأمريكية في بداية التسعينيات من القرن الماضي ، وما أعقب ذلك من تخطيطات دقيقة ، وتنفيذ لمشاريع هيمنية وبناء لإمبراطوريات استعمارية جديدة ، أعطى الضوء الأخضر لأمريكا لحشر أنفها في الشؤون الداخلية للأقطار العربية تحت ذريعة الإصلاح ، إما بالاحتلال العسكري المباشر ، أو بفرض وصاية وشروط على الأنظمة العربية تكون نتائجها سلبية بالنسبة للمسيرة التنموية فيها .

فبعد احتلال العراق سنة 2003 بموجب القرار الدولي رقم 678 لعام 1990 في سابقة لا مثيل لها في القـانون الـدولي ، ومـا تمخـض عـن ذلـك مـن تدمير لهذا البلد وشلّ قدراته العسكرية وهـدر رأسـماله البـشري ، أصـبحت التنمية البشرية في الوطن العربي تعاني من آثـار هـذا الاحـتلال حيـث تبـدد المال العربي ، وأهدرت طاقاته وإمكانياته ، وأصبحت الـدول النفطيـة تعـاني من عجز مالي أفـضى بهـا إلى المديونيـة ، بيـنما ازدادت مديونيـة الـدول غـير النفطية ، وانتشرت النزعـة القطريـة الـضيقة عـلى حـساب الـروح القوميـة الوحدوية ، مما ساهم في تعطيل آليات التعـاون العـربي ، وإجهـاض الـسوق العربية المشتركة ، وبالتالي إيقاف عجلة التنمية البشرية في الوطن العربي .

أما العقوبات الاقتصادية المفروضة على الدول العربية فقـد شـكلت بكل المقاييس مطبة تعثرت عندها مسارات التنمية البـشرية . فبالإضـافة إلى العراق ، فرضت على ليبيا بموجب القرار الدولي رقم 748 لعـام 1992 حـضر جوي ، كما فرضت عقوبات على الصومال والسودان ، مما أسـفر عـن ظهـور حالة من عدم الاستقرار واستنزاف الموارد والقدرات العربيـة التـي تعـد مـن الشروط الضرورية لأيـة تنميـة ، ثـم جـاءت أحـداث 11سـبتمبر لتزيـد مـن الضغوطات الاقتصادية والعسكرية تحت مبرر الحـرب عـلى الإرهـاب ونـزع

أسلحة الدمار الشامل ، وإحداث إصلاحات سياسية في مناطق من العالم لتزيد من لجم القدرات التنموية في الوطن العربي .

و لا يخامرنا شك في أن إكراهات العولمة ، واحتكار الشركات العملاقة لمعظم الإنتاج الاقتصادي العالمي ، وإجبار الدول العربية على التعامل الاقتصادي الدولي في ظل شروط العولمة ومخاصصة الأنشطة الإنتاجية الاقتصادية في سياق نظام السوق المنفلت ، وانحسار دور الدولة ، عوامل ساهمت بدورها في كبح مسيرة التنمية في الوطن العربي ، علما بأن المنطقة العربية بموقعها الاستراتيجي وثرواتها النفطية تشكل مركز تنافس وصراع دولي ، لذلك تكالبت عليها القوى الخارجية مستفيدة من اقتصاد العولمة ، مما زاد من تكريس مشاهد البطالة والفقر في المجتمع العربي ، فأصبح الإنسان العربي منشغلا في البحث عن قوته اليومي أكثر من اهتمامه بالبحث عن حقوقه ، الأمر الذي خلق فراغا مهولا في حلقة الاتصال بين التنمية وحقوق الإنسان .

ومما زاد الطين بلة أن دول الشمال لا تلتزم كليا بتعهداتها والتزاماتها المادية تجاه دول العالم الثالث ، خاصة الدول العربية ؛ وقد بدا ذلك واضحا في نتائج مؤتمر السكان الذي عقد بالقاهرة سنة 1994 حيث تحملت دول الجنوب عبء تمويل البرنامج السكاني من مواردها المحلية .

يتضح إذن أن العوامل التاريخية والتطورات الدولية والإقليمية رمت بثقلها على المنطقة العربية ، فأسهمت في بروز مشاكل وأزمات عربية أعاقت كل اتجاه ينحو نحو الربط بين التنمية وحقوق الإنسان العربي .

ب- التفسير البنيوي الداخلي :

إذا كان التفسير التاريخي والظرفية الخارجية قد شكل عائقا لمشروع التنمية البشرية العربية ، فإن التفسير البنيوي الداخلي يبقى أيضا مقاربة مهمة في تسليط الضوء على هذا الفشل في التطبيق .

فمعظم النماذج التطبيقية في الوطن العربي استوردت قالب التنمية البشرية كما صيغ في الغرب ، دون استلهام الشخصية الحضارية التاريخية وبناء المرجعية الصحيحة المتلائمة مع البيئة العربية ، مما أسفر عن استنبات نموذج يتميز بانعدام الأصالة والتبعية المطلقة للغرب ، وخلق نوع من التمزق النفسي ، وغياب رأسمال بشري وطني .

وبالمثل ، لم تقم التنمية البشرية العربية على استراتيجية شمولية ، بل اقتصرت على تحقيق الرفاه المادي ، وأقصت منه حقوق الإنسان مما جعلها مبتورة و منقوصة .

ومما زاد في عرقلة مسيرة التنمية العربية وحقوق الإنسان فيها ، الخلافات العربية -العربية : فاجتياح العراق للكويت في مطلع التسعينيات أوجد حالة غير طبيعية في المجتمع العربي ، فبدلا من أن تكون الأنظمة لوحدها متباعدة عن بعضها البعض ، أصبحت الشعوب العربية أيضا تتباعد مع تباعد أنظمتها ، وهذا ما أفرغ التنمية البشرية من محتواها الأساسي وهو التكتلات الاقتصادية والتعاون ، كما أسهم في تبدد المال العربي ، وإهدار طاقاته وإمكانياته سواء في سياسات التسلح ، أو النفقات المتزايدة والتعويضات .

وبالمثل ، عاشت الأسرة العربية مجموعة خلافات أخرى كالخلاف المصري ـ السوداني حول منطقة حلايب والخلاف القطري ـ البحريني حول بعض الجزر في الخليج العربي، والخلاف اليمني السعودي حول مقاطعة الحدود ، ثم الخلاف المغربي الجزائري حول الصحراء المغربية ، ناهيك عن الخلافات الإيديولوجية والاقتصادية التي كانت لها نتائج سلبية على التنمية الإنسانية العربية .

إلى جانب الخلافات العربية البينية ، يبرز عامل داخلي أكثر أهمية في عرقلة التنمية البشرية العربية ، وهو عدم الربط بين التنمية وانتهاك حقوق الإنسان ؛ ولعل قراءة في تقريري التنمية البشرية لعامي 2002 و 2003 و

2007-2008 يؤكد هذه المعضلة السياسية من خلال عدة مؤشرات منها على سبيل المثال لا الحصر:

ـ انتشار الفساد المالي والسياسي ، وسيطرة الأحـزاب الـشمولية ، والمحـسوبية التي تغلق أي باب يفتح في وجه التنمية البشرية .

ـ الانفصال التام وانعدام الثقة بين الأنظمة العربية والـشعوب التـي لا تمثـل إرادتها .

ـ عجز الشعوب العربية عن القيـام بـأي دور في الإصـلاح لأنهـا مجـردة مـن جميع الوسائل التي تتيح لها ذلك .

ـ انعدام انتخابات نزيهة .

و إذا كانت القاعدة في العالم هي أنـه بقـدر مـا يـزداد التطـور المـادي ، بقدر ما تحترم حقوق الإنسان ، فإن العجلة في الوطن العربي تدور بالعكس ، فكلما ازداد التطور العـالمي ، وبـدأت دول العـالم تبحـث عـن سـبل تحقيـق رفاهية شعوبها ، كلما سجلت المنطقة العربية مستويات عالية من انتهاكات حقوق الإنسان .

وقد وقف تقرير التنمية الإنسانية العربيـة لعـام 2004 عـلى هـذه المعضلة المتجسدة في عدم الـربط بـين التنميـة وحقـوق الإنـسان في الـوطن العربي من خلال دعوته لتبني المبادرات الرسمية وغـير الرسـمية الهادفـة إلى الربط بين التنميـة والديموقراطيـة مثـل بيـان مـسيرة " التطـور والتحـديث" الصادر عن القمة العربية لعام 2004 الذي دعـا إلى تفعيـل وتعميـق أسـس الديموقراطية والشورى ، وتوسيع المشاركة الشعبية ، واحترام حقوق الإنـسان وحرية التعبير، كذا المبادرات غير الرسمية مثل إعلان صنعاء عام 2004 الذي تمخض عن المؤتمر الإقليمي حـول الديموقراطيـة وحقـوق الإنـسان ، ووثيقـة الإسكندرية التي صدرت عن مؤتمر " قضايا الإصلاح العربي : الرؤية والتنفيـذ سنة 2004 ".

وقـد سـبق أن أشرنـا ضـمن تجليـات فـشل التنميـة البـشرية إلى الانتهاكات الصارخة لحقوق الإنـسان في الـوطن العـربي ، ونـضيف في سـياق قراءة أسباب إخفاقات تطبيق التنمية البشرية إلى أنه تـم خـلال عـام 2003 قتل 14 مراسل إعلامـي عـربي . كـما اسـتمرت انتهاكـات حقـوق الإنـسان في دارفور وتفاقمت المعاناة الإنسانية فيها ، وتدنى مستوى التعبـير والإبـداع ، و سنّت قوانين زجرية بعد بدء الحملة الدولية لمكافحة الإرهاب في اجتماعـات وزراء الداخليـة العـرب . و استأسـدت الأنظمـة العربيـة في الاعتقـالات

والتعـذيب وسـوء المعاملـة داخـل الـسجون ، وإحالـة المـدنيين إلى القـضاء العسكري واستخدام القضاء الاستثنائي .

وفي نفس الاتجاه ،أصبحت مقولة الحكم الراشد أو الحكامة الجيـدة شعارا فارغا من أي محتوى لـدى الأنظمـة الـسياسية العربيـة التـي تظـل في معظم الأحوال غير خاضعة للمساءلة من قبـل شـعوبها ، علـما بأنهـا تتـسم أصلا بهشاشة الكفاءة التي تؤهلها لإدارة مصالح التنمية البشرية .

يفسر فشل التنميـة البـشرية في الـوطن العـربي أيـضا بعـدم إعطـاء أهمية للجانب المعرفي والثقافي في برامجهـا ومخططاتهـا ، علـما أن اكتـساب المعرفة هو أحد الأحقيات الإنسانية الرئيسية . والصلة بين اكتـساب المعرفـة والتنمية البشرية عـضوية ، فـلا تنميـة إنـسانية دون اكتـساب المعرفـة ، لأن التعليم والبحث والتطور الثقـافي هـي الأدوات الفعليـة للتنميـة الإنـسانية ، وهي عنـصر جـوهري مـن عنـاصر الإنتـاج ومعقـل القـدرة التنافـسية عـلى الصعيد العالمي وأحد المداخل الرئيسية للتنافسية .

وللأسف ، فإن الأقطار العربيـة لا تـولي هـذا الجانـب سـوى أهميـة سطحية ، وقد سبق أن أثبتنـا بالأرقـام والإحـصائيات هزالـة المجـال المعـرفي

وفشل " سوق المعرفة " بالمجتمع العربي، مما يدعو إلى إثارة أكثر من تساؤل حول هذا العقم الخطير الذي أضرّ كثيرا بمسيرة التنمية البشرية .

ويمكن القول أيضا أن الركود الاقتصادي وتفاقم البطالة يشكل بعدا آخر من الأبعاد التي تعرقل مسيرة التنمية البشرية في الوطن العربي ، وحسبنا أن البطالة تطال في المقام الأول الشباب من الفئات الاجتماعية المستضعفة ، علما بأن غالبيتهم من الفئات الشابة المتعلمة.

وبالمثل تساهم بعض المعوقات الطبيعية في فرملة مسيرة التطور الإنمائي للمجتمع العربي ، إذ أن المنطقة العربية تعد من أكثر مناطق العالم شحا في المياه ، وتشكل مثبطا حقيقيا لفرص التنمية البشرية ؛ ولاغرو فقد وصل شح المياه إلى مستوى عال في بلد كاليمن ، وظهرت مؤخرا بوادر أزمات كثيرة في حالات الأردن وسوريا والعراق ، فضلا عن شمال إفريقيا التي حذر تقرير التنمية البشرية لعام 2008 من مغبة ما يمكن أن تخلفه ارتفاعات درجات الحرارة على كميات المياه المتاحة بها .

ومما يزيد الأمر تعقيدا ، تعلق المجتمع العربي ببعض العادات التي تؤثر سلبا على فرص التنمية البشرية ، خاصة عادة الإسراف في الاستهلاك ، فالتحليلات الاقتصادية والاجتماعية تفصح أن السلوك الاستهلاكي في

الدول النامية ـ وضمنها الدول العربية ـ يعد من العوامل التي تعيق النمو الاقتصادي ، لأن الإسراف في الاستهلاك يقلل من القدرة على الإدخار وعلى فرص الاستثمار الإنتاجي .

كما تسود في الوطن العربي عادة انعدام روح الإبداع والابتكار حيث تغلب الشخصية الارتباطية على الشخصية الإنجازية المبتكرة ، إذ غالبا ما تتعرض هذه الأخيرة للمواجهة والعرقلة بدل التشجيع وتثمين المبادرات.

وبالمثل ، فإن قوة التنظيم القبلي في المجتمع العربي يشكل بدوره عادة معيقة للتنمية البشرية ، حيث تسود الروح القبلية على حساب روح المواطنة ، مما يؤدي إلى انتشار الشوفينية القبلية الضيقة التي تدمر استراتيجية التنمية .

يضاف إلى العوامل السالفة الذكر تهميش دور المرأة التي تشكل نصف المجتمع ، وبالتالي نصف الطاقة الدافعة للتنمية البشرية ، فبينما تتجه المرأة إلى المساواة مع الرجل في دول الشمال ، وتحصل على فرص متكافئة في التعليم والعمل وكافة المجالات الحياتية ، فإن المجتمع العربي لا يزال يتفنن في تهميش المرأة وإقصائها من مجال التنمية البشرية ، وإن كان من الإنصاف التنويه بالتطور الذي حصل للمرأة في بعض الدول العربية مثل تونس ومصر.

إن ربط التنمية البشرية بحقوق الإنسان هي صمام الأمان الوحيد ، وأعظم ضمان لتحقيق الإقلاع التنموي . لذلك فإن الوطن العربي يحتاج في ظل الظرفية الدولية والإقليمية الراهنة إلى تبني منظور جديد للتنمية البشرية يراعي الإنسان ويعتبره الغاية والوسيلة ، والمادة الخام في التنمية نفسها ، بعيدا عن التدخل الخارجي والاستبداد الداخلي ، وزرع الثقة في الفرد بكفاءته وأهميته لتولي مسؤولية قيادة المشروع التنموي .

يحتاج المجتمع العربي إلى ثقافة جديدة للتنمية البشرية تضع في صلب اهتماماتها إقرارا تدريجيا لدولة حديثة مرتبطة بالحكامة الديموقراطية التي تركز على مبدأ التشاركية ، والمواطنة النشيطة ، واحترام القانون وحقوق الإنسان ، وإدماج أمثل لأهداف العدل والتضامن، واعتماد الشفافية وتقديم الحسابات ، والتركيز على المعرفة والانخراط في مجتمع المعلومات .

يحتاج المجتمع العربي أيضا للتحرر من النظرية الاقتصادية الكلاسيكية بصيغتها التي وردت في أعمال سميث ومالتوس وريكاردو وغيرهم ، والتي كانت تؤكد على أن التحديث والتطوير يتم تحت مظلة النمو الاقتصادي وإشباع الحاجيات الاقتصادية . فالتنمية البشرية المرشحة للنجاح تعوّل على

فكرة تحقيق الكرامة الإنسانية والعدل الاجتماعي وطول العمر، والمشاركة الشعبية وإشباع الحاجيات السياسية والجسدية والاجتماعية والمعرفية. ويمكن أن يضاف إليها أيضا إشباع الحاجيات الروحية والأخلاقية حتى تستوي على قدميها .

من اللازم تنفيذ سياسات إصلاحية شاملة تتناول كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية ، مع توفير الدعم المادي لإنجاز تلك الإصلاحات دون تدخل أو إملاءات خارجية ، فضلا عن إعلان الطلاق النهائي مع سلوكات انتهاك حقوق المواطن العربي باسم الأمن القومي أو مكافحة الإرهاب .

وعلى الدول المانحة للمساعدات التنموية أن تفي بالتزاماتها المادية دون الاستناد إلى أية خلفية لفرض رؤيتها على الدول المستقبلية للإعانات ، خاصة أن التقديرات تشير إلى أن هذه الدول يمكن أن تخصص 20 % من ميزانياتها دون أن تتأثر سلبا. كما يمكن للعالم أن يوفر 250 بليون دولار لو خفض الإنفاق العسكري بنسبة 3% فقط ، وهو مبلغ يكفي لمحاربة المخذرات ومرض الأيدز ، والكوارث الطبيعية والتلوث البيئي ، والهجرة السرية والصراعات العرقية .

ولتحقيق إنسانية التنمية البشرية ، على الدول التوسعية ، خاصة إسرائيل والولايات المتحدة أن تعمل على إنهاء احتلالها إذا كانت تؤمن فعلا أن هدف التنمية البشرية هو الإنسان، إذ لا يمكن للعاقل أن يقبل بمعادلة مفادها أن الإنسان الذي احتلت أرضه يستطيع أن يخوض معركة التنمية البشرية.

الفصل الثاني

التنمية

المستدامة

التنمية المستدامة، مفهومها وأركانها

بما أنه قد تم التطرق من قبل بشكل مفصل لماهية التنمية المستدامة وكل ما يتعلق بها، فإننا سنتناول باختصار كل من مفهوم التنمية المستدامة وأركانها.

1.1. مفهومها:

لقد ظل مفهوم التنمية المستدامة مقتصرا على الندوات المغلقة، ولم يظهر إلى حيز الوجود إلا في بداية الثمانينات حين أخذ مفهوم التنمية المستدامة معان جديدة وراح يستأثر باهتمام علمي وفكري متجدد. وسنوجز باختصار السياق التاريخي للتنمية المستدامة:

أ- **مؤتمر ستوكهولم** بين 5-16 جويلية 1972: نظمته الأمم المتحدة و حظره 112 دولة من بينها 14 دولة عربية، برز من خلاله مفهوم جديد للتنمية عرف باسم " التنمية المستدامة " حيث تم التوصل إلى انه يجب أن تؤخذ الاعتبارات البيئية في الحسبان.

ب- **برنامج الأمم المتحدة للبيئة UNEP**: أنشأت الجمعية العامة للأمم المتحدة برنامج الأمم المتحدة للبيئة بعد عشرية

كاملة من عقد مؤتمر ستوكهولم أي سنة 1982 و تتمثل وظائفه الأساسية في تقرير التعاون بين الدول في مجال البيئة ومتابعة البرامج البيئية و جعل الأنظمة البيئية الوطنية والدولية في الدول المختلفة تحت المراجعة المستمرة فضلا عن تمويل تلك البرامج و رسم الخطط والسياسات اللازمة لذلك.[1]

ت- **تقرير اللجنة المنبثقة عن مؤتمر نيروبي** 27 أفريل 1987 :في سنة 1987 أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة قرارا يحمل عنوان "المنظور البيئي في سنة 2000 و ما بعدها" هذا التقرير يهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة .[2]

ث- **قمتي الأرض بريوديجانيرو 1992 و جوهنسبرغ 2002:**

- قمة الأرض بريوديجانيرو 1992 : لقد اهتمت قمة ريو بالقضية البيئية لعموم الكوكب و حضرها 150 رئيس دولة و ملك و قد جاءت هذه القمة بعد مرور عشرين عاما على مؤتمر الأمم المتحدة عن البيئة و الإنسان.[3]

- قمـة الأرض بجوهانـسبرغ : عقـدت هـذه القمـة في سـبتمبر 2002 م و قـد تميـزت عـما سـبقها حيـث وضعت معـايير عمليـة لحمايـة الـثروة الـسمكية في العالم و حددت خططها لخفـض عـدد سـكان الأرض المحرومين من المياه الصالحة للشرب و الاغتسال إلى النصف.[4]

وتم وضع تعريف محدد للتنمية المستدامة في تقرير الاتحاد العالمي للمحافظة على الموارد الذي خصص بأكملـه للتنميـة المـستدامة الـذي صـدر عام 1981 تحت عنوان: **الإستراتيجيات الدولية للمحافظة عـلى البيئـة**، عـلى أنها "السعي الدائم لتطوير نوعية الحياة الإنسانية مع الأخـذ بنظـر الاعتبـار قـدرات وإمكانـات النظـام البيئـي الـذي يحتـضن الحيـاة. وقـد تـأثر هـذا التعريف بالاستعمال المكثف لمفهوم الاستدامة في الزراعة وضرورة المحافظـة على خصوبة الأرض الزراعية، مما حفز أن تخطو الحركة البيئية خطوة مهمة في أن تقـدم تقريرهـا النهـائي والـذي حمـل عنـوان "مـستقبلنا المـشترك" إلى الجمعية العامة للبيئة والتنمية عام 1987 فكان صدور هـذا التقريـر بمثابـة الولادة الحقيقية لمفهوم التنميـة المـستدامة، لأنـه ولأول مـرة دمـج مـا بـين الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في تعريف واحد.[5]

وعرفت التنمية المستدامة حسب تعريف بروتلاند على أنها التنميـة التي تدعو إلى عدم استمرار الأنماط الاستهلاكية سواء في الـشمال أو الجنـوب والاستعاضة عنها بأنماط استهلاكية وإنتاجيـة مـستدامة ودون تحقيـق مثـل هذا التطور فلا مجال لتطبيق حقيقـي لمفهـوم التنميـة المـستدامة الـشاملة وقـد أكـد التقريـر الارتبـاط المتبـادل مـا بـين التنميـة الاقتـصادية والبيئيـة والاجتماعيـة وبأنـه لا يمكـن إعـداد أو تطبيـق أيـة إسـتراتيجية أو سياسـة مستدامة دون دمج هذه المكونات معا.

نستخلص مما سبق أن التنمية القابلة للاستمرار تتضمن:

- الوفـاء بحاجـات الحـاضر دون الحـد مـن قـدرات أجيـال المستقبل على الوفاء بحاجاتها.
- الإدارة الواعيـة للمـصادر المتاحـة والقـدرات البيئيـة نحـو إعــادة تأهيــل البيئــة التــي تعرضــت للتــدهور وســوء الاستخدام.
- الأخذ بسياسات التوقعات و الوقاية الأكثر فعالية اقتـصاديا في تحقيق التنمية الملائمة للبيئـة دون إهـمال التعامـل مـع المشكلات البيئية المباشرة.

- وضع أهداف سياسات البيئة والتنمية في إطار التنمية القابلة للاستمرار.

2.1. أركان التنمية المستدامة:

أكد تقرير بروتلاند أنه لتطبيق أي سياسة مستدامة لا بد من الارتباط بين كل من الجانب الاقتصادي والبيئي والاجتماعي والتي تمثل الأركان الثلاث للتنمية المستدامة.

الجانب الاجتماعي: يكون النظام مستداما في حال حققت العدالة في التوزيع، وثم إيصال الخدمات الاجتماعية كالصحة والتعليم إلى محتاجها وتحقيق المساواة في النوع الاجتماعي والمحاسبة السياسية والمشاركة الشعبية لكافة فئات المجتمع في عملية صنع القرار.

الجانب الاقتصادي: النظام المستدام هو النظام الذي يتمكن من إنتاج السلع والخدمات بشكل مستمر والذي يحافظ على مستوى معين قابل للإدارة من التوازن الاقتصادي ما بين الناتج العام والدين، وأن يمنع حدوث إختلالات اجتماعية ناتجة عن السياسات الاقتصادية.

الجانب البيئي:النظام المستدام بيئيا يجب أن يحافظ على قاعدة ثابتة من الموارد الطبيعية ويتجنب الاستنزاف الزائد للموارد المتجددة ويشمل ذلك

إنتاجية التربة والاتزان الجوي والأنظمة البيئية الطبيعية التي لا تصنف عادة كموارد اقتصادية.

وبذلك نرى أن الاجتماعيين يركزون على العوامل الأساسية الفعالة في التنمية المستدامة أي الأفراد ومدى احتياجاتهم ورغباتهم واستخدام الوحدات غير الملموسة أحيانا مثل الرفاهية والتمكين الاجتماعي. بينما يسعى الاقتصاديون إلى زيادة الرفاهية البشرية إلى أقصى درجة في ظل الموجودات الرأسمالية والتكنولوجية الراهنة واستخدام الوحدات الاقتصادية مثل المال أو القيمة المتحققة كونها معيارا للقياس حين يركز الايكولوجيون من خبراء البيئة على الحفاظ على تكامل النظم الايكولوجية اللازمة للاستقرار الكلي لنظامنا العالمي والاهتمام بقياس وحدات الكيانات الطبيعية والكيميائية والبيولوجية.

2. التنمية البشرية المستدامة:

نتناول في هذا العنصر كل من مفهوم التنمية البشرية المستدامة وجوانبها.

1.2. مفهومها:

التنمية البـشرية المـستدامة هـي توسـيع الخيـارات المتاحـة لجميـع الناس في المجتمع. ويعني ذلك أن تتركز عملية التنمية على الرجـال والنـساء وبخاصة الفقـراء والفئـات الـضعيفة. كـما أنـه يعنـي "حمايـة فـرص الحيـاة للأجيال المقبلة والنظم الطبيعية التي تعتمـد عليهـا الحيـاة" (برنـامج الأمـم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البـشرية لعـام 1996). وذلـك يجعـل الهـدف المحوري للتنمية يتمثل في خلق بيئة تمكينية يمكـن أن يتمتـع فيهـا الجميـع بحياة طويلة وصحية ومبدعة.

والنمو الاقتصادي ليس غاية في حد ذاتـه -بـل إنـه وسـيلة لتحقيـق التنمية البشرية المستدامة. وقد أوضح تقرير التنمية البشرية لعام 1996 أن النمو الاقتصادي لا يؤدي بصورة آلية إلى التنمية البشرية المستدامة والقضاء على الفقر. إذ نجد على سبيل المثال، أن البلدان التـي تحتـل موقعـا متقـدما من حيث نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي كثيرا ما يتراجع ترتيبها عند تصنيفها حسب دليل التنميـة البـشرية. وهنـاك عـلاوة عـلى ذلـك، تباينـات ملحوظة داخل البلدان -الغنية والفقيرة على حد سواء- وهي التباينات التي تبدو أشد وضوحا عند تقييم التنمية البـشرية للـشعوب الأصـلية والأقليـات العرقية بصورة منفصلة.

2.2. جوانبها:

للتنمية البشرية المستدامة خمسة جوانب تؤثر جميعها على حياة الفقراء والفئات الضعيفة وهي:

- **التمكين:** إن توسيع القدرات والخيارات المتاحة للرجال والنساء يزيد من قدرتهم على ممارسة تلك الخيارات وهم متحررون من الجوع والحاجة والحرمان. كما أنه يزيد من الفرص المتاحة لهم للمشاركة في صنع القرارات التي تؤثر على حياتهم أو الموافقة عليها.

- **التعاون:** نظرا لأهمية الشعور بالانتماء والسعادة والإحساس بوجود هدف ومعنى للحياة بالنسبة لتحقيق الذات بشكل كامل، تهتم التنمية البشرية بالطرق التي يعمل بها الناس معا ويتفاعلون في ظلها.

- **الإنصاف:** إن توسيع الإمكانيات والفرص يعني ما هو أكثر من مجرد زيادة الدخل -إذ يعني

أيضا الإنصاف مثلا وجود نظام تعليمي يمكن للجميع الالتحاق به.

- **الإستدامة:** لا بد من تلبية احتياجات هذا الجيل دون المساس بحق الأجيال المقبلة في التحرر من الفقر والحرمان، وفي ممارسة قدراتها الأساسية.

- **الأمن:** وخاصة أمن المعيشة، فالناس بحاجة أن يتحرروا من الظواهر التي تهدد معيشتهم مثل المرض أو القمع، ومن التقلبات المفاجئة في حياتهم.

ويركز برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على أربعة عناصر بالغة الأهمية من عناصر التنمية البشرية المستدامة: القضاء على الفقر، وخلق الوظائف واستدامة الرزق وسبل العيش، وحماية البيئة وتجديدها، وتشجيع النهوض بالمرأة.

3. تكوين الموارد البشرية وتحقيق التشغيل الكامل:

1.3. مستلزمات التشغيل الكامل:

قامت منظمة العمل العربية بوضع الإستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل، والتي تتضمن عددا من الأهداف والتي من ضمنها تحقيق التشغيل الكامل ومستلزماته هي:

- تشجيع وتحفيز الاستثمار في الأنشطة ذات الكثافة في العمل بما في ذلك تقديم تسهيلات ائتمانية وتأمينية وضريبية ترتبط بتوفير فرص عمل مجزية.

- تنفيذ برامج تهدف لزيادة القابلية للتشغيل.

- تحديد مستويات البطالة التي يكون معها التشغيل كاملا.

- تحقيق مرونة في سوق العمل تسمح بحراك القوى العاملة المهني والجغرافي وتوفير سبل ذلك والقيام في الوقت نفسه بصفة دورية

بمعالجة متوازنة لمستويات الأجور بما في ذلك الحد الأدنى للأجور ويتم ذلك بتشاور منظم ودوري مع أطراف الإنتاج.

- اعتماد برامج للتشغيل الذاتي لزيادة فرص العمل وتشجيع الصناعات الصغرى ومتناهية الصغر.

- إنعاش التشغيل في مستوى المجتمعات المحلية في المناطق الريفية والقروية وفي مشاريع الأشغال العامة.

- وضع خريطة للاستثمار والتشجيع على التخفيف والتشجيع على تخفيف البطالة في مختلف المناطق بصورة متوازنة وعادلة مع أخذ الجدوى الاقتصادية للمشاريع بنظر الاعتبار.

- إعادة تنظيم استقدام الوافدين من غير العرب بهدف تقليله تدريجيا والسعي لإيجاد فرص

عمل للعمالة العربية في البلدان العربية التي
تلوح فيها فرص لذلك.

2.3. تجارب ناجحة لبعض الدول في تكوين الموارد البشرية:

سنتطرق في هذا العنصر إلى تجربتين آسويتين رائدتين في مجال تنمية الموارد البشرية ألا وهما:[8] **التجربة اليابانية والتجربة الماليزية.**

أ- **النموذج الياباني:** إن اليابان الذي خرج محطما بعد الحرب العالمية الثانية، بعد عشرين سنة زعزع العالم الغربي وبدأ يدخل عليه الحزن بفعل توغله إلى حماه وساحاته تجاريا واستثماريا، رغم عزلة اليابان وافتقارها للموارد الطبيعية والطاقة والغذاء، إلا أنها أفتكت مرتبة مشرفة عالميا الثانية أو الثالثة حسب الإحصائيات.

والسؤال الذي يطرح نفسه هنا، ما هو الخليط السحري الذي تمتلكه اليابان والذي يفسر هذه المتناقضة؟

عند الغوص في عمق التجربة اليابانية نلاحظ كيف يوفق بين المتناقضات: تقاليد-حداثة، الهدوء-العنف. وفي قلب كل محاولة لفهم الحقيقة اليابانية نجد الإشارة إلى الخصوصية الاجتماعية-الثقافية التي تجعل

منه حالة خاصة وأصيلة: التكوين الثقافي، تاريخه، تقاليده، لغته، نظامه القيمي... التي تشكل قاعدة سلوكه وتصرفاته الاقتصادية. هذه الخصوصية التي تجد الرعاية والصيانة والتحسين، لضمان بقائه وأمنه الوجودي، هذه المفارقة ناتجة عن تصميم المؤسسة اليابانية كجماعة إنسانية تقدس العمل الجماعي وتصنف العمال كشركاء.

تذكرنا المؤسسة اليابانية أن الأهداف الحقيقة لأي مؤسسة هي أهداف نوعية، والدولة بصفتها مؤسسة المؤسسات التي ينتظم فيها المجتمع، أولى بتبني هذه الحقيقة بدلا من إعطاء الأولوية للأهداف المادية الظرفية العاجلة، إذ نجد هذه الإيديولوجيات مجسدة في شعارات: "نشتري دائما سلع يابانية"، "توافق وصرامة"، "وحدتنا العائلة الكبيرة" وغيرها.

هذه الإيديولوجية تولد سلوكات وتنتج قيم وتطورها، وتترجم هذه البهجة والاعتزاز الوطني في الواقع من خلال دور الأفراد الهيئات والحكومة، تترجم في نموذج وبيئة "سوسيو- ثقافية" تزيد من عقلانية اليابانيين وتمكنهم من التفريق بين المظاهر والحقائق والتوافق الكبير بين المنتجين والعمال والمستهلكين، تدفع العامل إلى إتقان عمله، والنقابة إلى المساهمة في جودة النتائج، والمستهلكين للوفاء للعلامة اليابانية ولو بسعر أعلى من السلع المستوردة... وهذا التوافق والتناغم في محله، فنجد مثلا شدة المنافسة بين

المتعاملين والمستثمرين. ويبقى ذلك دائما في إطار من التوافق والتآزر، والذي تمثله الدولة من خلال هيئاتها، مثل السفارات ووزارة الصناعة والتجارة الخارجية التي زعزعت أوروبا.

ب- **التجربة الماليزية:** أهم ما تعزى إليه الطفرة الآسيوية من عوامل، اعتمادها على الموارد البشرية الغنية بالمكون التعليمي التدريبي، هذا فضلا عن عما تشير إليه الدراسات من توافر تلك المجتمعات على قيم "سوسيو-ثقافية" عالية، وعادات العمل والمثابرة، والنظرة المستقبلية، وعدم الإسراف والابتعاد عن الاستهلاك المظهري، وتوزيع متقارب للدخول... وهي عوامل مهمة بمعيار التنمية البشرية، والتي مكنتها من تحقيق معدلات نمو عالية، رغم افتقارها إلى الموارد المالية والطبيعية والطاقة والأموال.

وقد نجحت ماليزيا في تجسيد هذه الطفرة، فقد تمكنت من مضاعفة متوسط دخلها للفرد بعشر مرات خلال عشرين سنة من 350$ سنة 1970 إلى 3500$ في 1994، ومما يميزها أنها تبنت نموذج تنموي

متوازن في إطار إستراتيجية تنموية بأهداف بعيدة المدى (20 سنة) في حين نجد دولا أخرى لم تحقق زيادة في الدخل الفردي إلا بنسبة 20%.

ويقوم أحمد مهاتير أحد منظري هذه التجربة - الذي بقي مشرفا على التجربة الماليزية لمدة 20 سنة كرئيس وزراء- بشرح المحاور الأساسية لتنمية الموارد البشرية، حيث يحدد المحاور الكبرى للتنمية فيما يلي:

- تكوين المهارات التدريبية وتنميتها، بإيجاد البيئة الثقافية السليمة التي تؤسس لقيم العمل والأخلاق.
- تدريب متخصص، لتغذية الصناعات المعقدة والوظائف التي تزيد معها القيمة المضافة ويترتب عنها الإبداع والتجديد.
- تطوير مناهج التعليم بصورة تتفاعل مع التجديد وتؤهل الموارد البشرية، وتعلم اللغات الأجنبية للتواصل مع المستثمرين.
- انتقاء المديرين، فنجاح أي مشروع يتوقف على مهارة المديرين. فقد استفادت ماليزيا من التجربة

اليابانية، وعملت على محاكاة طرقها ومبادئها، مثل التحكم في الوقت، التحكم في الجودة، إشراك العمال، نشر ثقافة العمل...

- إتباع أسلوب التخطيط الإستراتيجي منهجا للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، واهتمت بتنمية الموارد البشرية كأساس جوهري فقفزت بذلك من هاوية التخلف إلى الريادة، متبوئة المرتبة السابعة عشر في سلسلة التقدم الصناعي فأصبح الدخل الفردي أكثر من 10000$ سنة 2005.

عناصر التجربة الماليزية:

- دعم الأسر الأكثر فقرا، وتحفيزها بطرق فعالة للمساهمة في التنمية: قروض بدون فوائد، المرافق الأساسية، الهيئات المدنية...

- تعزيز التعليم والاستثمار في البشر، من خلال نظام تعليمي قوي لتلبية الاحتياجات من القوة العاملة الماهرة فتم إنفاق 20% من الميزانية القومية على

التعليم، أعلى من تلك الموجهة للدفاع وإرسال 50000 طالب إلى الخارج يمثلون نصف عدد الطلاب (في وقت سابق) لتحصيل مختلف العلوم المتطورة والعودة لاستغلال تلك الكفاءة في البلد، مع التأكيد على أن العلوم المطلوبة للتنمية وليس على مواضيع أدبية والغناء على الأطلال.

- حل إشكالية الأصالة والمعاصرة، فقد وفقت ماليزيا في التوفيق بين الأصالة والدين والثقافة وبين الحداثة والتنمية، فالإسلام يدعو إلى محاربة الفقر، ويحث على التمكن والريادة...

- الأخلاق والقيم الفاضلة، حماية البيئة، تقوية القدرات الدفاعية للأمة...

- الإستفادة من التنوع العرقي والديني، والقضاء على كل أسباب الصراع وضمان الحرية وتقاسم الثروة بالعدل.

- الحرية والعدالة، فالتخلف لا يرجع إلى قلة الأموال ولكن لعوامل اجتماعية وثقافية من حرية وعدالة وتوزيع الرفاهية، سياسة تتعلق بالحريات والحكم والديمقراطية، القيم، المبادئ، الإعتزاز القومي. فالأولوية في ماليزيا للكفاءة التنموية، فالحرية والتنمية متلازمان، فأي ديمقراطية في غياب التنمية؟ بالإضافة إلى أنه لا توجد ديمقراطية نموذجية واحدة.

وقد طرح رئيس الوزراء الماليزي: داتو سري عبد الله أحمد بدوي مشروعا مستوحى من نظرية الحضارة لمالك ابن نبي يجعل من الإسلام محركا للأمة، سماه الإسلام الحضاري يشمل عدة محاور تتعلق بـ:

- تقوى الله
- الحكومة الأمينة
- حرية واستقلال الشعب
- التمكن من العلوم والمعارف
- تنمية شاملة ومتوازنة

- تحسين نوعية الحياة
- حفظ حقوق الأقليات.

3.3. أساليب وطرق تكوين الموارد البشرية:

إن الإطلاع على التجارب الناجحة لبعض الدول في تنمية الموارد البشرية، لا يمكن أن يقدم فكرة جيدة عن الطرق والأساليب الممكن إتباعها لتنمية الموارد البشرية في الجزائر، وهذا راجع إلى عدة أسباب أهمها اختلاف البيئات جغرافيا، اجتماعيا، ثقافيا وفكريا. لهذا حاولنا استخلاص أهم الأساليب مما تضمنته الإستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل، والتي أقرها مؤتمر العمل العربي في دورته الثلاثين المنعقد في تونس سنة 2003.

التزاما بهدف التشغيل الكامل بمفهومه الواقعي كهدف ثابت يساعد على تحقيق العدالة في الدخل، ومحاربة الفقر، وتحقيق حياة كريمة، وإثبات الذات في الإنجاز، واعتبارا لنمو القوى العاملة وزيادة معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي، خاصة للإناث، ولتفاقم زيادة المعروض من القوى العاملة عن الطلب عليها وبالتالي تفاقم معدلات البطالة، ودرءا لاستفحال ظاهرة البطالة هذه بين الشباب، خاصة المتعلمين منهم والإناث في سوق

العمل، الأمر الذي يهدد السلام الاجتماعي ويمثل هدرا للموارد ومصادرة للمستقبل، فإن الإستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل توصي بالتأكيد على الأهداف وإتباع البرامج والآليات التالية لتكوين الموارد البشرية وتحقيق التشغيل الكامل.

1. التأكيد على أن العمل قيمة إنسانية وحضارية، ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية ونفسية ودينية يتزايد دوره في التنمية و الرفاه ويستحق تكريس احترامه بكل الوسائل.

2. تنمية القوى العاملة في إطار التنمية البشرية المستدامة وذلك من خلال:

- ربط تنمية الموارد البشرية الأخرى من دخل مجز وصحة مصانة ومعرفة متاحة ومشاركة مدعومة وبدائل معروضة وتمكين مخطط.

- تنويع وتجديد وسائل تنمية الموارد البشرية وفتح قنوات بينها وإتاحتها بطرق متعددة مدى الحياة مع الأخذ بنظر الاعتبار التنوع الاجتماعي (تقليل التمايز بين فرص الذكور والإناث).

- العنايـة بالتنميـة البـشرية في إطـار تكامـل عـربي خاصـة في مجالات الصحة والتعليم والبحث العلمي.

3. العمل بكل الوسائل لزيادة الإنتاجية بـصورة مـستدامة خاصـة مـن خلال:

- التنسيق بين جميع عناصر الإنتاجية من عنـاصر تقنية وإنسانية والاهتمام بها جميعا.

- الاهتمام بطرق التدريب المستمر وتحقيق تعدد المهـارات، ورفـع الكفـاءة، والتنـاوب بـين مواقـع الإنتاج والتدريب دون إهمال للتخصص الدقيق.

- تبنـي مفـاهيم الجـودة الـشاملة والعمـل عـلى تحقيـق مواصـفات الجـودة القياسـية الدوليـة، وتقلـيص الهـدر في المـوارد بكـل الوسـائل ومنهـا زيادة الاهتمام بالأمن الصناعي والسلامة المهنية.

- تقديم حوافز ماديـة ومعنويـة لمـن يـساهم في رفع الإنتاجية من العمال وفرق العمل وأصحاب الأعمال.

4. توافق تنمية القوى العاملة والتشغيل مع اقتصاد السوق ومظاهر العولمة وذلك من خلال:

- متابعة مستويات المهارة الدولية ومستحدثات التدريب والتعليم من طرق ووسائل، وأنماط تغيرها.
- العمل على الحفاظ على الكفاءات وإضعاف دوافع هجرتها والاستفادة منها بكل الصور الممكنة.
- الاستعداد الدائم لعصر التجارة الإلكترونية والعمل على الوقاية من آثارها السلبية على التجارة التقليدية والتشغيل في قطاع خدمات البيع والاتصال.
- وضع برامج تعليم وتدريب واستثمار تساعد على المساهمة في سوق المعلومات والاتصالات.
- حساب آثار الشركات العابرة للحدود على التشغيل.

5. خفض معدلات البطالة من خلال:

- الأخذ في الاعتبار تنمية فرص التشغيل بصورة متوازنة مع هدف زيادة الدخل.

- تنفيذ برامج تؤثر في عرض العمالة بمشاركة المؤسسات الإنتاجية من خلال تدريب قصير ورفع كفاءته بهدف التشغيل أو الاحتفاظ به، والتناوب بين مواقع العمل ومؤسسات التدريب.

- اعتماد برامج تؤثر في الطلب على العمل من خلال برامج دعم أصحاب الأعمال لزيادة فرص التشغيل الذاتي والصناعات الصغيرة وتنفيذ برامج أشغال عامة وخدمات على المستوى المحلي.

- دعم إدارات التشغيل والتدريب وتطوير مكاتب التشغيل وإيجاد أو تحسين خدمات التوجيه الإرشاد للمهنيين.

- إعطاء الأولوية لتشغيل الشباب المتعلم والمرأة والمتعطلين عن العمل لفترة طويلة.

- تخصيص برامج تشغيل لذوي الاحتياجات الخاصة.

6. معالجة مشكلات بطالة الشباب خاصة حملة المؤهلات، وذلك من خلال:

- تصميم برامج لتشغيل الشباب تعتمد على الدراسات الميدانية التي تغطي مستويات المهارة واتجاه الطلب على العمالة وفرص التدريب وإمكانيات تمويل الصناعات الصغيرة ومتناهية الصغر ومحددات تشغيل الشباب.

- اعتماد برامج وطنية لتشغيل الشباب تنفذ بصورة لامركزية وتأخذ بنظر الاعتبار الفئات الشبابية المستهدفة: حملة المؤهلات، شباب الريف والفتيات.

- توفير خدمات التوجيه المهني في مختلف المراحل الدراسية واستخدام مختلف وسائل المعلومات والمعلوماتية لذلك.
- تشجيع الجامعات على إقامة معارض تشغيل فعالة تجذب أصحاب المؤسسات الإنتاجية.
- تخصيص حصص للشباب في مشاريع الإصلاح الزراعي والمجتمعات العمرانية الجديدة والتجمعات الحرفية المستحدثة.
- تشجيع الإقراض الميسر بالقدر الذي يشجع الشباب على بدء مشاريعهم دون أن يؤدي ذلك إلى تخصيص الموارد.

7. العناية بفرص تشغيل المرأة، وذلك من خلال:

- الاستفادة من نظم العمل المستحدثة مثل تقاسم الأعمال والعمل الجزئي والعمل عن بعد لزيادة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي مع التوفيق مع الواجبات الأسرية.

- رصد مساهمة المرأة وتفضيلاتها المهنية من خلال دراسات ميدانية تعتمد على توزيع وقت عمل المرأة.

- الأخذ في الاعتبار – عند تصميم وتنفيذ برامج التشغيل- تقليل التمايز بين الإناث والذكور بهدف إزالتها.

- دعم وتنمية مشروعات الأسر المنتجة والصناعات الصغيرة تمويلا وتوجيها وتسويقا.

- دعم وتطوير الحرف الريفية والتقليدية التي يمكن أن تساهم فيها المرأة.

- تصميم برامج خاصة بمحو أمية المرأة الوظيفية، وتخصيص برامج تدريب للمرأة.

8. توجيه التعليم والتدريب لخدمة تنمية التشغيل والتلاؤم مع احتياجات سوق العمل كميا ونوعيا، وذلك من خلال:

- توسيع فرص التدريب وطاقاته ووضع أدلة تفصيلية له، وتوافق هذا التطوير مع برامج التنمية والإصلاح الاقتصادي.

- التوسع في عقود التدريب بغرض التشغيل مع المؤسسات الإنتاجية وتنظيم حوافز لذلك.

- إستحداث وسائل تدريب تستجيب لحاجات خاصة مثل نشر التدريب من خلال المراكز التدريبية المتحركة وتطوير التدريب في الحرف الريفية.

- تطوير مناهج التدريب وتوسيعها لمزيد من التخصصات والمهارات التي يحتاجها سوق العمل.

- تشجيع قيام معاهد ومراكز للتعليم التقني والتدريب لرفع الكفاءة وتطوير الإنتاجية والحث على التعليم المستمر.

9. العناية بالتشغيل في القطاع غير المنظم (القطاع الخاص)، وذلك من خلال:

- التعرف على القطاع غير المنظم وخصائص التشغيل فيه من خلال الدراسات الميدانية الدورية.
- مساعدة هذا القطاع على الالتزام بالنظم الضريبية والتأمينية خاصة من خلال التوعية والإعلام، مرونة الأحكام القانونية التي تحكم هذا القطاع، المزيد من الرقابة والتفتيش.

10. تنمية وتنظيم معلومات سوق العمل، وذلك من خلال:

- إقرار بيانات أساسية حول القوى العاملة والتشغيل تتم متابعتها بصورة منتظمة من خلال الدراسات الميدانية والإحصائيات.
- إعداد قواعد بيانات في المجالات التالية: عرض اليد العاملة، الطلب على اليد العاملة من خلا عروض المؤسسات، فرص التدريب في مختلف

الأجهزة، فرص إنشاء صناعات صغرى أو تشغيل ذاتي.

- بث قواعد المعلومات حول سوق العمل من خلال شبكة معلومات محلية أو دولية.

- استخلاص مؤشرات دورية حول سوق العمل ونشرها بين المعنيين.

إن البشرية اليوم تقف في مفترق طرق وعليها أن تختار الطريق السليم الذي يضمن الحياة الكريمة للجيل الحالي وأجيال المستقبل، هذا الطريق الذي يعرف بالتنمية المستدامة التي تشمل كل الجوانب سواء كانت بيئية، اجتماعية، اقتصادية، وحتى ثقافية وفكرية. ولما كانت التنمية البشرية هي العمود الرئيسي للتنمية المستدامة، كان لابد من إعطاء الأهمية والأولوية الكافيين لها، من خلال السعي الدائم للقضاء على الفقر وتغيير أنماط الإنتاج والاستهلاك غير المستدامة، تحري العدالة والمساواة بين الأغنياء والفقراء والقضاء على الفجوة المتزايدة الاتساع بين العالمين المتقدم والنامي، ومحاولة الاستفادة من فوائد العولمة قدر الإمكان مع تقليل آثارها السلبية في نفس الوقت.

وباعتبار التشغيل الكامل للموارد البشرية، هدف تسعى إلى تحقيقه كل الدول في ظل التنمية المستدامة، كان لا بد من العمل على توفير مستلزماته. فالتنمية البشرية المستدامة هي تنمية تستلزم القضاء على الفقر ومساواة الفرص المتاحة للجميع لاسيما النساء والشباب والأطفال والفئات الضعيفة، مع العمل على توفير فرص عمل كافية لكل هاته الفئات واستمرار متابعتها من خلال التدريب والتكوين المستمرين.

وفي الأخير تجدر الإشارة إلى أن التنمية المستدامة التي ترتكز أساسا على تنمية الموارد البشرية تحتاج إلى عمود آخر لا يقل أهمية عن الموارد البشرية، ألا وهو الحكم الرشيد لذا يجب إيلاء العناية الكافية لهذا العنصر سواء نظريا (أبحاث في المجال) أو عمليا (تطبيقه في الواقع) للدول التي تنشد التنمية المستدامة.

العلاقة بين مفهومي التنمية المستدامة والتنمية البشرية المستدامة:

ليست التنمية البشرية مفهوما جديدا. فقبل بضعة عقود كانت تستعمل للإشارة بشكل أضيق إلى الاستثمار في المهارات البشرية. وكان ينظر إليها على أنها مكمل ضروري للاستثمار في رأس المال المادي. وفي أوساط المختصين الإداريين كانت التنمية البشرية تميل إلى التساوي مع تطوير الموارد

البشرية. ولم تكتسب التنمية البشرية معنى أعمق إلا في السنوات الأخيرة من خلال الإدراك بأن التنمية قابلة للإدامة فقط عندما يكون البشر قادرين بصورة متزايدة على التحكم بمصائرهم. ذلك أن جوهر التنمية البشرية هو جعل التنمية في خدمة الناس بدلا من وضع الناس في خدمة التنمية. ومن هذا المنظور فإن التنمية البشرية تعني ضمنا تخويل البشر سلطة انتقاء خياراتها بأنفسهم، سواء فيما يتصل بموارد الكسب، أم الأمن الشخصي أم الوضع الاجتماعي والسياسي. كما أنها تؤكد على وثوق الصلة بالقيم المحلية والمعرفة كأدلة مرشدة وأدوات لاعتماد هذه الخيارات. ولا يمكن أن يتحقق ذلك إلا إذا كانت القيادة السياسية الوطنية مستعدة لتقديم بيئة تنتعش ضمنها الخيارات والمبادرات المحلية. وهذا يعني أيضا خلق بيئة تتيح ذلك من خلال الإصلاحات الهيكلية، وإعادة تخصيص الأموال، ولا مركزية السلطة وتخويل الصلاحية للجماعات المحرومة والمهمشة عن طريق حركات اجتماعية. وأخيرا فإن التنمية البشرية، ينبغي أن تشمل استخدام منظور شامل للتنمية يجعل العمل متكاملا ومندمجا بين الاختصاصات والقطاعات المختلفة.

أما التنمية المستدامة فهي مفهوم شائع تم تداوله في السابق كثيرا وقد انبثق من قلق المختصين بالبيئة بسبب تدهور الموارد الريفية الذي تسببه التنمية التقليدية. ثم صار اهتماما يثيره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بصورة منهجية

منتظمة عقب قمة الأرض في ريو دي جانيرو واعـتماد جـدول أعـمال القـرن الحادي والعشرين في عام 1992، مما أعطـى برنـامج الأمـم المتحـدة الإنمـائي دورا اكبر ـ ضمن منظومة الأمم المتحدة ـ فيما يتعلـق بقـضايا البيئـة وإدارة الموارد الطبيعية. وكان التحدي الأساسي هو كيفيـة دمـج التنميـة المـستدامة بالتنمية البشرية، كي يصبح للمفهومين معـا معنـى معقـول. وجـدول أعـمال القـرن 21 يجعـل هـذه المهمـة اسـهل مـن خـلال تركيـزه عـلى الاسـتخدام المستديم للموارد الطبيعية والتنمية البشرية.

ثم جاءت التنمية البشرية المستدامة. التـي مـن النظـرة الأولى كأنهـا أفـضل تسوية غير أن التدقيق فيها يستدعي السؤال عن الفرق بينهـا وبـين التنميـة المستدامة أو التنمية البشرية. ذلك أن التنمية البـشرية المـستدامة يجـب أن تكون شيئا مختلفا، وأن تعني اكثر من مجرد التنمية المستدامة مـضافا إليهـا التنمية البـشرية. بـل وينبغـي أيـضا أن تكتـسب معناهـا الخـاص وأبعادهـا التطبيعية كي تلهم المحللين والممارسين، والسياسيين والجمهور على حد سواء.

لقد كـان مـن اخطـر عواقـب الأزمـة الثلاثيـة للدولـة والـسوق والعلـم، والمرتبطـة بنمـوذج التنميـة التقليديـة، تبـدد الثقـة في أهمية التفاعل الاجتماعي والسياسي. وأصـبح النـاس يتـشككون بالسلطة، وغالبا ما يكنون موقفا مماثلا تجاه المنظمات التنموية الخارجية. وقد ترك هذا أثـره فـيما يتعلـق بـضعف تـأثير هـذه

المنظمات، مما جعل الناس يفضلون التفاعل في مجالات يشعرون أنهم ليسوا غرباء فيها وأنهم يعرفون الآخرين المتعاملين معهم. وهذه الأزمة ناجمة في معظمها عن كون التفكير الإنمائي التقليدي قد أخضع كل من رأس المال الطبيعي، والبشري والمؤسسي لرأس المال المادي. ونظرا لأن النمو في هذا الفكر مرتبط تماما بخلق رأسمال مادي فقط، فقد تم تجاهل اعتبارات الاستدامة.

ونحن نرى في مفهوم التنمية البشرية المستدامة فرصة لتصحيح الأخطاء الباهظة الكلفة الناجمة عن هذا النهج عن طريق ربطه بتكوين رأسمال اجتماعي. ورم أن فكرة مثل هذا الرأسمال ليست جديدة، فإنها لم تكتسب تداولا أوسع إلا في الآونة الأخيرة.

ورأس المال الاجتماعي ملازم لهيكل العلاقات ما بين عوامل التنمية. وعلى عكس رأس المال المادي الملموس ورأس المال البشري الذي يتجسد في معرفة الفرد ومهاراته، فإن رأس المال الاجتماعي يوجد في العلاقات بين الأشخاص، ويمكن تعريفه بكل بساطة على أنه الأشكال الطوعية من التنظيم الاجتماعي. ولإعطاء مثل توضيحي لرأس المال الاجتماعي، يمكننا النظر إلى هدف تمكين الناس من الانتقال بصورة أسرع، وهذا يجعل من

الـضروري الاسـتثمار في " رأس المـال المـادي " (كالطرق،والجـسور، وأكـشاك الجباية، والسيارات).

ورأس المال البشري (مثـل مهـارات الـسياقة، والمهـارات الآليـة) و رأس المـال الاجتماعـي (مثـل القـوانين، واللـوائح والتعلـيمات، واحـترام هـذه القـوانين والاستعداد لإطاعتها، ومؤسسات الرقابـة، والـسلوك المـؤدب عـلى الطرقـات، ومبادئ صيانة السيارات). فالتوسع في تقديم الشكلين الأولين من رأس المـال قد ينتج تحسنا مبـدئيا، ولكنـه يـؤدي أيـضا إلى زيـادة الحـوادث، والتلـوث، والتـدمير للمنـاطق الخـضراء، ومـآزق الاختناقـات المروريـة غـير الـضرورية، والعنف المتصل بحوادث المرور. وإذا تجاوز الأمر نقطة معينة، فإن العواقب الضارة ترجح بكفة الفوائـد المبـاشرة. وهكـذا فبـدون رأسـمال اجتماعـي، لا يمكن المحافظة على الأشـكال الأخـرى مـن رأس المـال أو اسـتخدامها بـصورة صحيحة وملائمة.

فالمفهوم مفيد في كونه يحدد وظيفة للهيكل الاجتماعي وذلك يساعد شركـاء التنمية في تفسير وتحليل نتائجها. ورأس المال الاجتماعي يعتمـد عـلى المبـدأ القائـل بـأن عـلى المـرء أن يتجـاوز المـصلحة الشخـصية ويتـصرف بموجـب مـصلحة المجتمـع أو الجماعـة التـي ينتمـي إليهـا. وهـذا المبـدأ، مـدعوما بالتأييد الاجتماعي، والمكانة والشرف وغيرها من المكاسـب، يولـد رأس مـال

اجتماعيا يغذي الجهود البشرية ويقويها. كما أن الالتزام بقضية ترتبط ارتباطا نموذجيا بهذا النوع من رأس المال يعزز استعداد الناس للمواظبة على بذل جهودهم ويقلل ما يسميه الاقتصاديون تكاليف العمليات.

فمفهوم رأس المال الاجتماعي يفند فرضية أن جميع الأفراد يتصرفون بطريقة نفعية لزيادة مصلحتهم الشخصية إلى الحد الأقصى. غير أنه على أية حال لا يمنع الافتراض بأن الأفراد يحسبون حسابا للكمية التي ينبغي أن يستثمروها في رأس المال الإجماعي من وقتهم وطاقتهم. وعلى سبيل المثال، فإن تحقيقا عمليا في رأس المال الاجتماعي يؤدي إلى اكتشاف درجة الثقة التي يظهرها الأشخاص في مؤسسات قد تصنف وفق سلسلة تتراوح من " القريبة " إلى " البعيدة ". ومن الطرق الأخرى للقيام بذلك استطلاع القضايا الاجتماعية التي يظهر المستجيبون استعداد للتضحية في سبيلها. ومن الطرق الأخرى كذلك استكشاف الناس الذين يبدي المستجيبون استعدادا لاقتسام المعلومات السرية أو المحصورة التداول.

فرأس المال الاجتماعي هو المفتاح النموذجي لشكل من أشكال التنمية البشرية الأكثر قابلية للاستدامة. فهو لا يقتصر على وضع الإنسان في مركز التنمية، بل يركز أيضا وقبل كل شيء على العلاقات بين البشر. لأنهم يشكلون الأساس الذي تبنى عليه المجتمعات الأخلاقية. ويسعى رأس المال

الإنساني إلى تحسين قدرة الفرد على اتخاذ القرارات ؛ ويسعى رأس المال الاجتماعي إلى تحسين قدرة الشعب كله على اتخاذ القرارات. ومن الطبيعي ألا ينفي كل منهما الآخر، ذلك أن الشخص الأكثر مهارة يغني مجتمعه، كما أن المجتمعات الأكثر انسجاما تجعل المهارات الفردية ذات قيمة وفاعلية. ومع ذلك، فلا يمكن لأي منهما أن يستبدل بالآخر. فرأس المال الاجتماعي يتعدى بناء القدرة البشرية الفردية فهو يدرك بأن توسيع اختيارات الناس وقدراتهم لا يكون له قيمة إلا في سياق أشكال العمل الجماعي الطوعي. كما أنه يختلف عن بناء المؤسسات. فهذا الأخير يتضمن تنسيق الطباع الفردية مع المصالح الجماعية. فالمجتمعات تتخذ قراراتها عن طريق عدد من الآليات المؤسسية، بما فيها الإرغام، وتفويض السلطة، والتمثيل والتصويت، والاشتراك المباشر.

أيضا فإن رأس المال الاجتماعي يسهل تنفيذ برامج التنمية البشرية المستدامة أو مشاريعها بفضل كونه اكثر تناغما مع الظروف السائدة في الدول النامية إن نظريات التنمية الحالية القائمة على ما هو موجود في الدول المتقدمة تستمر في الدفاع عن استنساخ أو تقليد الممارسات المرسخة في أطر مؤسسية في البلدان الصناعية. ومثل هذه النظريات تفترض مسبقا وجود بيئة في الدول النامية مغروسة بشكل نموذجي في ثقافات مختلفة جدا فهي نادرا ما

تدخل في المعادلة. والنتيجة أن الإجراءات المقترحة تفشل ويلقى اللوم على البلدان النامية

إن التركيز على راس المال الاجتماعي يعكس ذلك عن طريق الاعتراف بأن النظام المعياري مختلف إلى درجة أنه يتطلب حلولا تجديدية وليست تقليدية. فهو يقدم " عدسة " للعثور على حلول المشاكل تبنى على المعرفة المحلية والمؤسسات المحلية ؛ وباختصار فهي حلول تملك الصفات التي تربطها بالتنمية البشرية المستدامة.

خامسا ـ المبادئ الرئيسية التي تستند عليها التنمية المستدامة:

إذا الإنصاف والمشاركة هما من العوامل الرئيسية التي تحتاج إليها التنمية المستدامة. فالمشاركة هي، في الحقيقة، ملازمة للإنصاف لأن الهدف ليس تحويل الموارد من فئة إلى أخرى دون زيادة الإنتاج، بل هو كامن في زيادة الثروة الوطنية وحالة الرقي العامة عن طريق فتح المجال أمام الجميع للمشاركة في النمو والحصول على حصة منصفة من الثروة الوطنية. ولذلك، يؤكد تقرير التنمية البشرية لعام 1996 بأن استراتيجية النمو الاقتصادي التي تشدد

على الناس وعلى إمكاناتهم الإنتاجية هي السبيل الوحيد لإتاحة فرص جديدة.

أ ـ مفهوم العدالة المبنية على الإنصاف وتأثيره على نظرية التنمية المستدامة:

وهذا المفهوم يدعو إلى تنظيم المجتمع على أساس نظرية للعدالة تهدف إلى إيجاد التوازن الملائم بين طلبات متنافسة على ثروات البلاد. وهو ينفي انه يمكن تبرير نظام اجتماعي تعوض فيه عن معاناة البعض بحبوحة أكبر للمجتمع ككل. فهو يرى " أن هذا الشيء قد يكون مسهلا (Expedient)، لكنه ليس عادلا إذ أنه لا يعقل أن تكون حصة البعض أقل لكي يعيش الآخرون بالبحبوحة، وهو يزيد في هذا الشأن: إنما ليس هناك من ظلم في الفوائد الكبيرة التي يجنيها البعض، شرط أن يتحسن وضع الناس الذين لا يمتلكون الثروة، ويستنتج هذا المفهوم أنه طالما ترتبط بحبوحة كل شخص بنموذج تعاون لا يمكن بدون لأحد أن يعيش حياة هنيئة، فإن تقسيم الفوائد يجب أن يؤدي إلى جذب التعاون الإرادي لكل الأشخاص المعنيين، بمن فيهم الذين يستفيدون اقل من غيرهم بسبب موقعهم. لكن ذلك لن يحصل في غياب طرح شروط معقولة. فهذا التصور للعدالة يعتمد

على ضرورة إلغاء المسلمات السائدة على المستوى الاجتماعي والمواقع العشوائية القائمة فعلا في التنافس حول الامتيازات السياسية والاقتصادية.

ويبدو أن هذا المفهوم عن مبادئ العدالة التي يمكن أن تؤسس نموذجا للعلاقات المجتمعية، يعود إلى التيارات اليونانية الفلسفية القديمة الداعية إلى مبدأ الإنصاف والعلاقات المنصفة بين الناس.

ويبدو جليا أن الأصوات تتعالى في معظم المجتمعات حول ضرورة إيجاد آليات اقتصادية لا تؤدي إلى ما يشهده العالم شمالا وجنوبا وشرقا من زيادة في الفقر والبطالة والتهميش تصيب فئات واسعة من السكان، بل إلى أن يعيش العالم ككل حالة بحبوحة ورقي وتقدم علمي وتكنولوجي هائلة. ومن هنا أهمية قضية الإنصاف والمشاركة في المجال الاقتصادي. أن أنصار نظرية الإنصاف والمشاركة في المجال الاقتصادي يبدون قلقهم العميق من تفاقم الاضطرابات الاجتماعية والنزاعات داخل المجتمعات وبين المجتمعات، وزيادة عدد اللاجئين عالميا والعاطلين عن العمل أو المحرومين من الغذاء أو الأدوية أو المياه غير الملوثة، وهو يرون اتجاها تصاعديا في عدد هذه الظواهر السلبية التي تعود أسبابها الجوهرية إلى تناقص الإنصاف وقلة المشاركة الاقتصادية سواء في العلاقات الاقتصادية والسياسية داخل كل دولة أو بين الدول.

ب ـ مبادئ التمكين والحاكمية والمساءلة :

أصبح مفهوم " التمكين " (Empowerment) من المفاهيم الرئيسية في تصور مقومات التنمية المستدامة. وتعني كلمة التمكين أن الناس يجب أن يكونوا في وضع يتيح لهم المشاركة الكاملة في القرارات والآليات التي توجه حياتهم ومصيرهم، وأن هذه القرارات والآليات يجب ألا تصاغ في غيابهم ودون أن يتمكنوا من التعبير عن حاجاتهم ومشاكلهم الفعلية وطموحاتهم. وهذه المشاركة تتيح لهم الوصول إلى خيارات أوسع في توجيه مصيرهم وفتح مجالات عمل جديدة، والحصول على وسائل إنتاج وعمل، ولو متواضعة. وليس من الإنصاف بطبيعة الحال أن تتخذ قرارات اقتصادية واجتماعية وبيئية دون سماع وجهة نظر جميع المعنيين بمثل هذه القرارات ومشاركتهم في صياغتها لكي تراعي مصالحهم الحيوية. ومن هنا ضرورة المشاركة في الحياة السياسية وضرورة تقوية الهيئات المهنية والمدنية ومشاركة الناس فيها كي يكون للجميع صوت في مناقشة القضايا الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وتأثير على اتخاذ القرارات.

وإن تقوية الهيئات والمنظمات المدنية، هي أيضا، ضرورية لتحسين نوعية الحياة السياسية والضغط على أهل الحكم لكي يصغوا إلى آراء الناس بجميع فئاتهم، كما أنها عنصر هام لما يسمى " الحاكمية " أو " حسن الإدارة "

(Governance)، أي جدية أسلوب الحكم في التعامل مع المجتمع على أساس الحوار بين الحاكم والمحكوم ووجود أدوات المراقبة والمحاسبة وآليات سليمة لاتخاذ القرارات التي تؤثر على حياة الناس، ولتعديلها بسرعة عندما تظهر لمثل هذه القرارات، تبعات تقع على المجتمع أو بعض فئاته. ويتفرع عن هذا المبدأ مبدأ آخر أصبح أيضا دارجا في أدبيات التنمية المستدامة، وهو قابلية أهل الحكم لتحمل المسؤولية عن أعمالهم، أي المساءلة (Accountability). وتعني قابلية تحمل المسؤولية أن أصحاب القرار يعملون في جو من الشفافية ويقدمون المعلومات الكافية لتقييم القرارات المتخذة ونتائج تنفيذها على المجتمع بكل فئاته، وهم يقبلون بالتنحي عن المسؤولية في حال ارتكابهم أخطاء في ممارسة الحكم واتخاذ القرارات، وخضوعهم لاعتبارات عائدة إلى مصالح خاصة أو فرعية في ممارسة وظائفهم السياسية والإدارية، بدلا من التقيد بالمصلحة العامة ومبادئ الإنصاف المذكورة سلفا. ويتناول هذا المبدأ الهيئات المدنية التي تعمل في الشأن العام مثل النقابات العمالية أو المهنية والتي هي مسؤولة عن الحوار مع أهل الحكم والدولة وأجهزتها.

والحقيقة أن هذه المبادئ ليست جديدة أو حديثة. فالاهتمام بتحقيق المصلحة العام على صعيد المجتمع أو في العلاقات بين المجتمعات كان دائما

من اهتمامات كبار الفلاسفة والأنبياء والرسل والمصلحين. والتراث العربي والإسلامي بشكل خاص حافل بالاهتمام بالعدالة والإنصاف وبالمطالبة بتحقيق مصلحة الأمة وزيادة الشورى والعلم. لكن الجهد الذي يبذل الآن في أدبيات التنمية لإعادة تأكيد هذه المبادئ بمقولات ومفاهيم عصرية يدل بوضوح على التدهور العام الحاصل في أساليب الحكم المحلية والدولية، مع يتضمنه هذا التدهور من تزايد في النزاعات الأهلية أو الإقليمية وزيادة الفقر والظلم والفساد في وسط البحبوحة العامة والتقدم العلمي والصناعي الهائل.

ويبدو أن المبادئ الرئيسية للتنمية المستدامة التي تكون المقومات السياسية والاجتماعية والأخلاقية لإرسائها وتأمين فعاليتها هي التالية :

- الإنصاف، أي حصول كل إنسان على حصة عادلة من ثروات المجتمع وطاقاته.
- التمكين، أي إعطاء أفراد المجتمع إمكانية المشاركة الفعالة في صنع القارات أو التأثير عليها.
- حسن الإدارة والمساءلة، أي خضوع أهل الحكم والإدارة إلى مبادئ الشفافية والحوار والرقابة والمسؤولية.

- التضامن، بـين الأجيـال وبـين كـل الفئـات الاجتماعيـة داخـل المجتمع وبين المجتمعات :

- للحفاظ على البيئة والموارد الطبيعية للأجيال اللاحقة.
- لعدم تراكم مديونية على كاهل الأجيال اللاحقة.
- لتأمين الحصص العادلة من النمو لكل الفئات الاجتماعية وكل الدول.

وفي نهايـة التحليـل، تعتمـد التنميـة المـستدامة عـلى ثلاثـة أعمـدة رئيـسية ومتكاملة :

- الحفاظ على البيئة والموارد الطبيعية.
- الاعتناء بالرأسمال البشري بكل فئاتـه ومكوناتـه بحيـث تتـوفر للجميع المهارات والقدرات والصحة للمشاركة في دورة الإنتاج.
- تطـوير الرأسـمال المجتمعـي، أي الإطـار التنظيمـي للعلاقـات المجتمعية على أساس مبادئ حسن الإدارة والمساءلة والإنصاف والمشاركة في اتخاذ القرارات.

سادسا ـ العلاقة بين مكونات التنمية المستدامة:

بينما تشهد الساحة العالمية زيادة الوعي في المجالات الثلاثة هذه، كما يدل عليه تعدد الاجتماعات والندوات والمنابر على صعيد الحكومات والهيئات المدنية، لا تزال الأمور المعنية بهذه الحقول منفصلة الواحدة عن الأخرى، وكأن كل موضوع من العناوين الثلاثة الرئيسية المعنية بالتنمية المستدامة هو موضوع خاص ومتخصص، إذ قلما نرى العلاقة العضوية والترابط بينها. وهنا تكمن الصعوبة الكبرى، إذ أن الجهود المتفرقة والإجراءات المتخذة بشكل متناثر وغير مترابط تحت راية التنمية المستدامة هي جهود لن تؤمن الهدف المنشود، أي التنمية من أجل الإنسان في إطار من الديمومة والتعاضد الأفقي، بين الفئات الاجتماعية والدول، والعمودي، بين الأجيال. فالنمط التنموي الناجح هو الذي يتمكن من إقامة الروابط العضوية بين الأعمدة الرئيسية الثلاثة المكونة لعنصر الديمومة في النمو (أي الرأسمال البيئي والبشرى المجتمعي) وتحديد أهداف واضحة ومتفق عليها بشكل واسع لتحقيق التقدم في المجالات الثلاثة على قدم المساواة، مع الإشارة إلى أهمية تحقيق أهداف مقنعة في مجالا تطوير الرأسمال المجتمعي لكي يتمكن المجتمع من الاعتناء جماعيا بكل من الرأسمال البيئي والرأسمال البشري. فأي تقدم فرعي قد يحصل في ميدان من ميادين البيئة أو الثروة البشرية قد يتعرض

لخطر الضياع في حال عدم التقدم على جبهة حسن الإدارة والمشاركة والمساءلة، التي هي جزء لا يتجزأ من الرأسمال المجتمعي.

ولربما تهم هذه المسائل المجتمعات العربية أكثر من غيرها نظرا لما أصابها من وهن داخلي وتهميش في النظام الدولي، ولما عانت أيضا من فتن داخلية فتاكة وحروب خارجية، وما تميزت به من أنماط تنموية غير واضحة اعتمدت الاتكال على الاستغلال الأقصى للموارد الطبيعية أو المعونات والخبرات الأجنبية، وكذلك لعجزها عن أن تقيم فيما بينها علاقات تعاضد ثابتة الجذور والقناعات. وإذا كانت المجتمعات العربية في عهد مكافحة الاستعمار وإزالته قد شعرت بأقصى درجات التعاضد والاخوة، فسرعان ما دخلت بعد نيل الاستقلال، في نمط علاقات يتسم بعدم الاستقرار، وفترات متتالية من التقارب والتنافر، بل التقاتل في بعض الأحيان. وفي السنين العشر الماضية برزت على الساحة العربية حركات رفض للأنظمة القائمة تمارس بعض الأحيان، باسم الدين، العنف الثوري، وتقوم بعمليات إرهابية، وهذه ظاهرة أخرى خطيرة تدل على فشل الأنماط التنموية العربية في إقامة السلام الأهلي الدائم والثابت والقائم على قيم مشتركة وسياسات اقتصادية واجتماعية تحظى باحترام جميع الفئات الاجتماعية.

وفي هذا المضمار، يقول التقرير حول " الثورة العالمية الأولى " تعتبر السياسة القومية من الناحية العملية محصلة لعدد من السياسات القطاعية لا تتصف دائما بالاتساق، وذلك بسبب غيبة السياسات أو الآليات التكاملية على المستوى العام، والافتقار إلى التحديد الصريح للأهداف القومية، فعلى سبيل المثال، نجد أن مشكلات قطاع الحضر يختص بها أكثر من عشر إدارات أو عشرة أجهزة، بحيث أن تحقيق أهداف سياسة إحدى هذه الإدارات قد يثير صعوبات في المجالات التي تعنى بها سياسة أخرى، أو قد يؤدي في بعض الأحيان إلى آثار غير متوقعة. بيد أن الطبيعة المعقدة والمتشابكة للمشكلات المعاصرة تشير إلى انه سوف يتعين علينا في المستقبل أن نتوقع حدوث تناقضات بين القطاعات أكثر من ذي قبل، الأمر الذي سيتسبب في تعطيل عملية صنع القرار وتنفيذه.

سابعا ـ الأبعاد الرئيسية للتنمية البشرية المستدامة:

من أجل ترجمة التنمية البشرية المستدامة بطريقة ملائمة إلى أنشطة عملية، تطبيقية، فإن من الضرورة التركيز على ثلاثة أبعاد حاسمة. إننا نشير هنا إلى : التجريب الاجتماعي، والتجديد الاجتماعي، والتعلم الاجتماعي. وكلها جوهرية لجعل التنمية البشرية المستدامة تنبض بالحياة.

أ ـ التجريب الاجتماعي:

ثمة حاجة إلى معاملة المشاريع أو البرامج على أنها تجارب تهدف إلى اختبار الجدوى العملية لخيارات التنمية أو مراقبة تكشف خيارات جديدة لم يكن التنبؤ بها ممكنا من قبل. وقيمة هذه المشاريع أو التجارب لا تكمن في مجرد تحقيقها لأهداف نوعية في الإنتاج، ولا في كونها وسائط لنقل أموال التنمية. فهي ـ إذا صممت كتجارب اجتماعية ـ تملك قابلية الإسهام في التعلم الاجتماعي. واستنادا إلى هذا، يصبح ضروريا القيام بإعادة النظر في مجموعة من عوامل تصميم المشاريع.

- وأولها المنبع الذي خرجت منه مبادرة فكرة المشروع: فإذا كانت المجتمعات المحلية تعتبر أن مشاركتها تقتصر على مجرد مساعدة الهيئة المانحة أو الإدارة الحكومية على القيام بالعمل، فليس من المحتمل أن تكون تلك المبادرة قابلة للاستدامة. ومن جهة أخرى، فإذا كانت تلك المجتمعات المحلية تعتبر نفسها ضالعة في فكرة المشروع أصلا، فإن فرص نجاحه واستمراره تصبح اكبر بكثير.

- أما الخاصية الثانية فهي الانفتاح : ذلك أن المعلومات عن المشاريع غالبا ما تعتبر من " الأسرار الرسمية"، وبذلك يحرم المشتركون فيها من أية فرصة للتعلم، لذا ينبغي أن يتيح المشروع فرصا لمعرفة ردود فعل الناس من خلال وجود نظام فيه يتيح التغذية المسترجعة.

- أما الخاصية الثالثة فهي الحاجة إلى تصميم المشاريع أو البرامج بحيث تحتوي على عنصر من الإلهام: فغالبا ما تعامل غايات المشاريع على أنها مجرد أهداف يجب تحقيقها. غير أن دور هذه الغايات هو الإلهام والحشد والتحريك أيضا. وأهم مقياس للتقويم ليس بالضرورة الفاعلية أو الكفاءة، بل هو مدى نجاح النشاط في توليد رؤى جديدة ورفع كفاءة المشاركين فيه.

- والخاصية الرابعة هي الأفق الزمني. فالمشاريع تصمم دائما بآفاق زمنية ضيقة لآن ممويلها يرغبون بالحصول على نتائج ملموسة في التو والساعة. وهم لا يمنحون اهتماما كافيا لكون التجارب الاجتماعية مشاريع لا يمكن توقع نجاحها في فترات زمنية قصيرة. وكنتيجة لذلك، يتم التخلي عن مشاريع كثيرة قبل الأوان. فتحبط قابلية النمو.

- أما خاصية التصميم الخامسة، فهي بناء المؤسسات. ففي أغلب الحالات تعتبر عملية بناء المؤسسات إنجازا هندسيا يتم لتمكين هيئة خارجية من تحقيق أهدافها البرنامجية الخاصة بها. غير أن التجربة تظهر أن مثل هذه الممارسات نادرا ما تنجح. فالمؤسسات المستدامة تتطور فقط إذا تشكلت ممارسات وعادات جديدة، مثل الاجتماعات لدورية المنتظمة للجماعة، أو غرس عادة التوفير، وذلك بصورة عضوية، أي بمرور الزمن وبطريقة يشارك فيها الجميع.

ب ـ التجديد الاجتماعي:

إن حالات التجريب الاجتماعية لا تعتبر كلها مفيدة أو تستهدف المصلحة العامة. وما نشير إليه هنا باعتباره تجديدات اجتماعية هي تلك التجارب التي تفرز التنمية البشرية المستدامة من خلال إدراك الحاجة إلى التنوع، والمساءلة، والعدالة. فعن طريق التفاعل بين هذه العوامل تتمكن الجماعة أو المجتمع من الاستفادة من الطاقات والإمكانات الداخلية، وإبرازها من خلال طرق مبتكرة في التعامل مع التحديات القائمة.

ولقد ظلت التنمية زمنا طويلا هدفا منـشودا وكـأن العـالم يكـون أفـضل إذا ساده التجانس وتوحدت معـاييره. وقـد منـع هـذا الـنهج الثقافـات المحليـة والموارد المحلية من التقدم. وعن طريق عكس هذا النهج والاهتمام بدلا منه بقيمة التنوع، تتعزز كثيرا فرص الناس في تطوير حلولهم الخاصـة لمـشاكلهم. ويتعين على الهيئات الإنمائية أن تتكيف وفق هذه المقتضيات وتعترف بقيمة الموارد المحلية، سواء أكانت ثقافية أم مادية.

وينبغي أن يجسد التجديد الاجتماعي مبدأ المساءلة أيضا. فمـشكلة أنـشطة التنمية حتى الآن، وخصوصا تلك التي تـدخل فيهـا تمـويلات ممنوحـة، هـي عدم إقامة أنظمة مراقبة ومساءلة محلية لأن التركيز انصب في الـسابق عـلى الاكتفاء بالمسؤولية أمام المنظمة المانحة. وبناء عليه، فإن الخضوع للمـساءلة أمام هيئة خارجية قد أعاق في أغلب الحالات عمليـة خلـق أنظمـة مـساءلة فعلية في البلدان المتلقية. وهذا شيء يجب أن يتغير كجزء من عمليـة وضـع مفهوم التنمية البشرية المستدامة موضع التطبيق.

وأخيرا، فإن العدالة جانـب هـام مـن التجديـد الاجتماعـي كـذلك. فعنـدما يسمح لمعايير الكفاءة القصيرة الأمـد أن تـسيطر عـلى التفكـير الإنمـائي، فـإن التأثيرات الاجتماعية لمشاريع أو برامج معينـة يـتم تجاهلهـا بـصرة متكـررة. والتطبيق الناجح للتنمية البرية المستدامة يوحي ضمنا بإعطـاء اهـتمام أكـبر

لمبدأ العدالة كما أنه ينطبق على جانبي العرض والطلب على حد سواء. وينبغي على المانحين أن يتوقفوا عن جعل ميولهم التفضيلية والمزاجية تتدخل في الطريقة التي تصرف بها أموالهم. وعلى سبيل المثال، فإن الاستقطاب المؤسف بين الحكومة والمنظمات غير الحكومية، والذي غذاه سلوك المانحين إلى حد كبير، يخلق حقلا وعرا غير ممهد ولا متجانس بحيث تعطى الأفضلية للحكومة أحيانا وللمنظمات غير الحكومية أحيانا أخرى. وينبغي على المانحين أن يساعدوا البلدان المتلقية على خلق وضع تستطيع فيه الحكومات والمنظمات غير الحكومية أن تتنافس على الموارد الخارجية على قدم المساواة. كما ينبغي عليهم أن يسعوا إلى خلق عدالة أكبر في التوزيع الفعلي للموارد بتقوية تلك المنظمات، الحكومية أو غير الحكومية، الأقدر على تحديد وإبراز المطالب المحلية للموارد من أجل استكمال إسهامها الخاص في التنمية.

ج ـ التعلم الاجتماعي:

عندما ينشغل المانحون والحكومات في الأنشطة الإنمائية، فإن الاهتمام الأساسي يميل إلى تفضيل السيطرة على التعلم، ولن يتم تعزيز التعلم الاجتماعي بصورة فعالة إلا إذا سمح للمنظمات والمجتمعات بالشراكة في تحمل المسؤولية المباشرة عن تصميم وتنفيذ المشروعات التي لها علاقة بحياتهم. ولا يصبح التعلم الاجتماعي عمليا إلا إذا سمح للفئات المستهدفة بوضع

الشروط المتوقع أن يسير في ظلها النشاط. فالتحدي ليس في القدرة على مواءمة الناس مع المشاريع، بل في مواءمة الخبراء مع العمليات الجارية محليا. ويتعين على الخارجيين أن يقبلوا أن يكون دورهم ثانويا فقط وأن التعلم يجب أن يكون فرصة ممنوح للمجتمعات المحلية قبل كل شيء. ومثل هذا النهج شرط لابد منه كذلك لإعطاء معنى لفكرة " التمكين " التي كثيرا ما يساء استخدامها.

إن التعلم من أهم عوامل تطوير الأفكار. وينبغي دمج التعلم مباشرة في عمل المنظمات العربية. إن الشرعية العريضة للأفكار التي يعتمدها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مستمدة من النفور العام من التنمية التقليدية على الصعيد المحلي. وهذا النفور مؤشر للمفكرين وصناع السياسة على حد لضرورة إجراء بعض التغييرات. وهناك حاجة إلى استخدام هذا النفور بصورة منهجية أكثر كمصدر للتعلم. ولهذا الغرض، فإن من المهم دعم وتقوية الإمكانات الوطنية للتفكير والتحليل، بما في ذلك فرق المفكرين ومؤسسات البحوث السياسية، ومبادرات البحوث التي يشارك فيها أطراف متعددون.

ومن العيوب الكبرى للطرق التقليدية في معالجة التنمية، أن الأفكار تأتي عموما من منظمات غربية أو عالمية. فليس هنالك أفراد أو مجموعات من البلدان النامية يتحملون مسؤولية الأفكار، مما يجعل الأفكار التنموية بدون

جذور في تلك البلدان، أن المشاريع تعتمد في العادة على رغبات المانحين، أو على رغبات فرد أو أكثر في الحكومة. إن التنمية البشرية المستدامة ينبغي أن تشمل تدفقا متبادلا للأفكار بين الدول المتقدمة والدول النامية، وينبغي أن تتاح الفرصة لمفكري الدول النامية كي يصبحوا " أبطال مفاهيم " من أجل أن يتحملوا مسؤولية تطوير الأفكار على ضوء تجاربهم الخاصة، ولنشر هذه الأفكار والدفاع عنها.

إن إمكانية تعلم الناس من بعضهم بعضا في مناطق الفقر والجذب المدقع، والتنمية الاجتماعية والنشاط على مستوى القواعد الجماهيرية، لم تلق دعما كبيرا حتى الآن. وهناك عدد كبير من المنظمات غير الحكومية والمنظمات القاعدية، ولا سيما في الدول النامية، ممن تقوم بمثل هذا النشاط. وسيكون من المثمر جدا أن تتفاعل مع بعضها بعضا على أساس منهجي منتظم أكثر. فالتعلم الجانبي بين هذه المنظمات عن طريق البرامج المشتركة وصياغة جداول أعمال مشتركة للنشاط والبحث، أو تنظيم مؤتمرات وندوات يشكل مجموعة من الأنشطة التي يمكن دعمها بطريقة ذات معنى كجزء من برنامج تنمية بشرية مستدامة.

إن المناقشة القائلة بأن التنمية البشرية المستدامة تستتبع درجة كبيرة من التعلم الاجتماعي تؤدي إلى رأي يقول بأن بروز عادات وأنماط جديدة هي مؤشر

هام على حدوث تغير اجتماعي. وعندما تصبح هذه العادات والأنماط، مألوفة وشائعة لدى مجموعة من الناس، فإنها غالبا ما تنتج أشكالا جديدة من السلوك الاجتماعي الذي يبرز بشكل نماذج وقواعد وشعائر وعادات وقوانين. وقد تكون رسمية وواضحة كالقوانين والخطوط والمبادئ التوجيهية الإدارية على سبيل المثال. ولكنها غالبا ما تكون غير رسمية، وضمنية، كالعادات اليومية والمعايير والنماذج الأخلاقية والاجتماعية. والسمة المشتركة لكل هذه النماذج هي كونها تنظم كيفية إقامة العلاقات بين الأفراد والمجموعات. وهي كلها دليل على وجود رأسمال اجتماعي ثمين. وبناء عليه، ومن الناحية الجوهرية، فإن انسب المؤشرات في التدليل على أهمية التنمية البشرية المستدامة هو مدى قدرة التجارب الاجتماعية التي تأخذ شكل المشاريع على إحداث تغييرات مؤسسية. ومن الأمثلة على ذلك انتشار ما يسمى مؤسسات القرى الوطنية في نيجيريا كوسائط للتنمية المحلية. فقد أدى نجاحها بدوره إلى إقامة مصارف محلية متصلة الآن في مؤسسة وطنية. وعلى الرغم من فشل بعض هذه المصارف، فإن تغذية رأسمال اجتماعي على مستوى المجتمع المحلي قد شجعت تكوين مثل هذا الرأسمال على المستويين العربي والوطني.

ثامنا ـ أثر العولمة على التنمية المستدامة:

يبدو لأول وهلة أن مقتضيات العولمة لابد من أن تتعارض ومبادئ التنمية المستدامة. فانفتاح الأسواق بعضها على البعض، وتطبيق الاتفاقات الأخيرة لمنظمة التجارة العالمية بعد سنين من المفاوضات المضنية، مع ما تتطلبه تلك الاتفاقات من تحرير جميع المبادلات في السلع والخدمات وإزالة كل أنواع الحمايات المباشرة أو غير المباشرة في الأسواق المحلية، يؤديان إلى إقفال العديد من المؤسسات الإنتاجية التي ليس لها الإنتاجية الكافية لتحمل المنافسة الدولية دون حماية، أو إلى تسريح الكثيرين من العمال والموظفين في القطاع العام والخاص.

ومما لا شك فيه، أن المنافسة الدولية المشتدة بين أقطاب النظام الاقتصادي الدولي أصبحت تؤثر على الشركات المتعددة الجنسيات لزيادة ربحيتها وقدرتها في التنافس الدولي، مما يؤدي إلى حركة واسعة النطاق لإعادة تنظيم تلك الشركات وتخفيض عدد العاملين فيها وإقفال أو بيع الفروع غير المنتجة بشكل كاف. كما أن أزمة البطالة في الدول الصناعية الكبرى (باستثناء الولايات المتحدة)، أصبحت تأخذ طابعا متواصلا. ويسود الرأي العام في أوروبا وكثير من دول العالم النامي اعتقاد مفاده أن لموجة العولمة هذه عواقب وخيمة على صعيد التنمية البشرية، إذ أنها تلغي المكاسب العمالية، وتضغط

على الرواتب باتجاه تخفيضها وتهميش المزيد من القـوى البـشرية، وتقـسم العالم بين قلة مستفيدة من العولمة تزداد قدرة وبحبوحة، من جهة، وغالبيـة خاسرة ومهمشة ومبعدة عن قنوات الإنتاج والرفاه، من جهة أخرى.

إن تأثير العولمة عـلى الأوضـاع الاجتماعيـة هـو قـضية معقـدة وذات أبعـاد تختلف من بلد إلى آخر. ويصعب إعطاء رأي قاطع في الموضوع. فـ " العولمة " ليست، في الحقيقة، حركة جديدة، إنما هي تتويج لاتجاه بـارز في الاقتـصاد الدولي منذ صعود الصناعة الحديثة وتوغلها تدريجيا، عن طريـق الاشـتراكية أو الرأسمالية، في كل أنحاء العـالم. وقـد توسـعت هـذه الحركـة أحيانـا بـبط وأحيانا أخرى بسرعة وانقطعت أحيانا بسبب الحـروب الـساخنة أو البـاردة، غير انه ليس من مجتمع يرفض دخول عالم الصناعة لما يوفره من تقدم ورفاه وتغيير في أنماط الحياة البشرية يصعب البقاء خارجه. وفي المرحلة التي نحـن فيها من حركة العولمة، يمكن أن تعزي التغيـيرات الـضخمة التـي تـؤثر عـلى حجم القوى العاملة ومستوى دخلهـا في الـدول الـصناعية نفـسها إلى موجـة الابتكـارات الـصناعية الجديـدة، خاصـة في مجـال الإلكترونيـات والاتـصالات اللاسلكية، أكثر مما يمكن أن تعزى إلى تـصاعد اتجـاه العولمـة نفـسه. ويمكـن أن تعزى كذلك إلى تضاؤل حصة الدول الصناعية الكبرى في أوروبا وأمريكا في مجـال الـصناعات والخـدمات الحديثـة، بـسبب تعـاظم القـدرة الـصناعية لـدول شرق

آسيا ونجاحها في دخول العولمة والحصول على حصة متزايدة من حركة تجارة السلع والخدمات وتدفق الاستثمارات والتوظيفات التي لها طابع دولي.

وتتميز العولمة أيضا بتطوير الأسواق المالية وانفتاح البعض على الآخر وإزالة القيود التي تعترض تنقل الأموال بين عملة وأخرى أو سوق مالية محلية وأخرى. وقد تنوعت أيضا أساليب التوظيف المالي وحماية المستثمر من تقلبات أسعار الأسهم والسندات والمواد الأولية، مما يفتح المجال أمام حركة تدفقات مالية سريعة وعملاقة بين سوق وآخر من الأسواق العالمية المتطورة. ومن هذا المنظور، يمكن أن يكون للعولمة أثر سلبي من ناحية الاستقرار المالي والنقدي في هذه الأسواق المعرضة لهزات عنيفة بسبب تحرير حركة الرساميل وقيام فئة واسعة من المضاربين هدفها الكسب السريع بالتنقل المستمر بين الأسواق المالية المختلفة.

أما في العالم النامي فالعولمة تؤثر، بشكل خاص، من ناحية الضغط الذي تمارسه الدول الصناعية الكبرى لإزالة الحمايات المختلفة التي تتمتع بها المؤسسات الإنتاجية والخدماتية المحلية. ولهذه الحمايات بعض الدور السلبي عندما تستمر لفترات طويلة دون تخفيفها أو إزالتها كليا، إذ تصبح عندئذ عاملا يحول دون تشجيع المؤسسات المحلية على زيادة قدرتها التنافسية من جهة التنظيم واكتساب الملكة التكنولوجية زيادة جودة الإنتاج، مع ما يتطلبه

ذلك من إعادة استثمار الأرباح المحققة في المؤسسة بدلا من سحبها للاستهلاك الداخلي أو للهروب إلى الخارج للتوظيف في الأسواق المالية الدولية أو في القطاع العقاري المحلي أو الإقليمي كما هي العادة في كثير من دول العالم النامي.

وقد أصبحت الرساميل التي تنتقل بين الأسواق المالية تبحث أيضا عن فرص الربح في الدول النامية التي تم فيها تطوير أسواق مالية محلية، كما أن الشركات المتعددة الجنسيات أصبحت تبحث عن شراء الشركات المحلية، سواء أكانت تابعة للقطاع العام ومعروضة للخصخصة أم تابعة للقطاع الخاص، وذلك ضمن إطار استراتيجيات عالمية للسيطرة على قطاعات إنتاج معينة أو زيادة الحصة فيها أو بحثا عن أسواق تكون فيها اليد العاملة رخيصة ومتدربة ومنضبطة.

وللعولمة في نهاية التحليل تأثيرات مختلفة، البعض منها إيجابي والبعض الآخر سلبي، وهي، لذلك، تتطلب أن تواجهها الحكومات العربية بوضع سياسات واضحة المعالم للاستفادة منها عن طريق جلب الرساميل والتكنولوجيات الجديدة، من جهة، وتقليل الأضرار التي يمكن أن تحصل، من جهة أخرى، ولا سيما في مجال البيئة : للحؤول دون حصول المزيد من استغلال الموارد

الطبيعية بشكل عشوائي وكذلك في مجال القوى البشرية : للحؤول دون تعرض مستوى الأجور والرواتب للتدني تحت تأثير زيادة البطالة.

وفي هذا الإطار قد يكون تطبيق مبادئ التنمية المستدامة هو السلاح الوقائي الأكثر فعالية لان الاهتمام بالرأسمال البشري وتطويره وزيادة قدرته على التكيف مع التطورات التكنولوجية العملاقة الجارية عالميا هي من أهم عوامل الاستفادة من العولمة بدلا من الخضوع لسلبياتها بشكل ساكن.

ومن أجل مواجهة التحديات ، لابد من وضع تصورات تنموية واضحة تهدف إلى تحقيق التضامن المجتمعي بالقضاء على الفقر والأمية وجعل وسائل الإنتاج متوفرة لكل الفئات الاجتماعية، كما ذكر سابقا، على أن يكون هذا التضامن مبنيا على دراية متعمقة لسير التطورات الاقتصادية والمالية والصناعية الدولية وعلى البحث الرصين عن سبل زيادة قدرة المجتمع المحلي في مواجهة تحرير المبادلات والأسواق والحصول على حصة ملائمة من فرص وأرباح العولمة، وكذلك تكريس موارد مالية كافية للفئات الاجتماعية المعرضة للتأثيرات السلبية الناتجة عن إزالة الحمايات والقيود وفتح الأسواق المحلية للمنافسة الدولية الكاملة. ومما لا شك فيه أن مبادئ التنمية المستدامة تكون قاعدة منهجية صلبة لكيفية دراسة المشاكل ووضع حلول لها في حوار مستمر بين المسؤولين وقواعد المجتمع المدني بكل فئاته الاجتماعية والمهنية.

والجدير بالملاحظة أن الأقطار العربية معرضة للخطر أكثر من سائر الأقطار النامية (باستثناء الكثير من الدول الإفريقية) لان نموذجها التنموي وتصوراتها الإنمائية لم تأخذ في الحسبان مبادئ التنمية المستدامة، كما سنراه في الجزء اللاحق من الدراسة. ولئن قامت بعض الأقطار العربية بإصلاحات اقتصادية هامة على أثر انفجار أزمة المديونية في الثمانينيات أخذت تفتح تدريجيا أسواقها الداخلية، ووقع البعض منها اتفاقات مع المجموعة الأوروبية لإنشاء منطقة تبادل حر بينها وبين المجموعة الأوروبية ستطبق بالتدريج لكي تصبح نافذة تماما عام 2010، فإن تصورات ما يمكن أن يحصل داخليا في أسواق العمل والقدرة الإنتاجية من جراء تطبيق تلك الاتفاقات لا تزال غامضة وغير دقيقة، كما أن القضية الاجتماعية، بكل أبعادها الاقتصادية والسياسية، لم تحظ بعد بالعناية الكافية، ناهيك عن المشاكل البيئية المتعددة التي تعاني منها الأقطار العربية.

لذلك لابد من تعميم مبادئ التنمية المستدامة في الأقطار العربية والنظر إليها على أنها ليست نقيضة مقتضيات العولمة التي أصبحت مهيمنة على النظام الاقتصادي الدولي، بل على أساس أن استيعاب مبادئها والعمل الدؤوب من اجل تطبيقها هو المدخل الصحيح إلى مواجهة مقتضيات العولمة والتكيف معها بالشكل الناجح لصالح الاقتصاد المحلي.

وفي ضوء كل ما تقدم يمكن القول إن قضايا التنمية المستدامة التي استعرضناها في هذه الدراسة تتطلب وضع سياسات تكميلية بهدف تصحيح الفجوات والاختلالات التي ظهرت في المسار التنموي للدول العربية، ومن أهم هذه السياسات الآتي:

1 ـ إصلاح القطاع التربوي وربطة بالقطاعات الإنتاجية بشكل فعال، وتأمين مساهمة شركات ومؤسسات القطاع الخاص في التعليم المهني وفي تمويل الأبحاث العلمية والتقنية لتعبئة القدرات المتوافرة وتوجيهها نحو الانضمام إلى الدورة الاقتصادية مباشرة.

2 ـ اتخاذ التدابير الفعالة لمحو الأمية والقضاء عليها بشكل نهائي، وبالتالي إزالة أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على التنمية المستدامة.

3 ـ إصلاح أوضاع الأجهزة الإدارية المركزية والمحلية وتأمين استقرار العاملين فيها في حياتهم المادية بغية القضاء على عمليات الرشوة والفساد، ووضع حد لتأثير أصحاب النفوذ على ولاء الموظفين في تلك الإدارات.

4 ـ تحقيق العدالة الضريبية بين الفئات الاجتماعية المختلفة، وتكييف نظام ضريبة الدخل المفروضة على الأفراد والشركات مع مقتضيات التنمية المحلية.

5 ـ تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في الحصول على التسليف ووسائل الإنتاج.

6 ـ العمل على تطوير الإطار المؤسسي والقانوني والسلك القضائي.

7 ـ العمل على الحد من هجرة سكان الريف إلى المدن ومن ظاهرة تركز السكان في مدن كبيرة.

8 ـ اضطلاع مؤسسات القطاع العام والخاص باتخاذ التدابير التي تكرس احترام البيئة وصيانتها.

تاسعا ـ دور المنظمات العربية في التربية المستدامة:

تناولنا في الأجزاء السابقة قضايا التنمية بمختلف مفاهيمها وأسسها وقد تبين من خلال ذلك العرض إن التنمية المستدامة تقوم أساسا على راس المال الاجتماعي المتمثل بمجموع أفراد المجتمع، كما تبين أن مؤسسات المجتمع المدني من منظمات وجمعيات تعاونية وجمعيات مهنية هي المؤهلة في ظل تقلص دور الحكومات نتيجة لتأثيرات العولمة أن تلعب أدوارا رئيسية في التنمية المستدامة مستقبلا.

وللتعرف على دور هذه المنظمات في التنمية المستدامة فإن الدراسة سوف تنحو منحا جديدا يقوم على تقسيم هذه المنظمات إلى ثلاث مجموعات رئيسية، ومن ثم تبين الدور الذي ينبغي أن تقوم به كل مجموعة على حدة، وذلك على النحو الآتي:

1 ـ المجموعة الأولى ـ المنظمات العربية على المستوى القومي:

ويقصد بها المنظمات العربية التي أنشأت في إطار العمل العربي المشترك في إطار الجامعة العربية مثل المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، والمنظمة العربية للتنمية الزراعية، واتحاد الإذاعة والتلفزيون، ومنظمة العمل العربية، والمجالس الوزارية المتخصصة (الإعلام، الداخلية، الاقتصاد ..الخ).

هذه المنظمات والهيئات والمجالس ينبغي أن تلعب دورا جوهريا في التنمية المستدامة العربية، كون أسباب تأسيسها وقيامها كانت في الأساس بهدف تنمية المجتمع العربي، وإن مراجعة أولية لمواثيقها توضح وبصورة جلية سلامة هذا الاستنتاج ومن ثم تصبح هذه المنظمات مطالبة بأن تلعب دورا واضحا في التنمية المستدامة خاصة من حيث:

ـ تعزيز الهوية العربية والثقافة العربية واللغة العربية.

ـ الارتقاء بالتربية العربية والعمل على توحيد الذاتية العربية في مناهج التعليم.

ـ العمل على القضاء على الأمية باعتبارها قضية تنموية تتحمل مسئوليتها مختلف الهيئات المشار إليها.

ـ العمل على الاستفادة من القوى البشرية العربية، وتسهيل انتقالها بين الدول العربية.

ـ تنمية الوعي العربي المشترك في أهمية التكامل الاقتصادي، وتعزيز التجارة البينية العربية، وإلغاء الحواجز الجمركية.

ـ الحد من استيراد القوى العاملة الأجنبية التي تنقل معها ثقافات وقيم اجتماعية مغايرة لقيم وثقافة مجتمعنا العربي المسلم.

ـ العمل على توجيه الإعلام العربي بما يخدم قضايا التنمية، واستخدام اللغة العربية الفصيحة في مختلف البرامج التلفزيونية والإذاعية، مما يساعد على خلق التواصل الميسر، ويعزز من الثقافة المشتركة بين أبناء الأمة.

ـ توسيع قاعدة المشاركة في رسم سياسات وبرامج هذه المنظمات، من خلال المساهمة في دعم الهيئات والمنظمات الوطنية والمحلية التي تعمل في مجالها بما يساعد على توسيع قاعدة المشاركة العربية في تسيير هذه المنظمات وتقويم عملها.

ـ التنسيق أجل تحقيق التنمية المستدامة المتكاملة، ومثال على ذلك أن تراعي البرامج الإعلامية التوجهات التربوية وأن تراعي البرامج التربوية التوجهات الأمنية.

2 ـ المجموعة الثانية ـ المنظمات العربية على المستوى القطري:

ويقصد بها المنظمات التي تقام على مستوى القطر العربي، مثل منظمات ونقابات العمال والفلاحين والمنظمات الجماهيرية الأخرى (المحامين، الأطباء، المعلمين، المرأة، المهندسين، الصحفيين ...الخ) الجمعيات التخصصية (الجغرافيين، المؤرخين، الاجتماعيين..الخ).

وهذه المنظمات تعد من أهم المنظمات العربية على المستوى القطري من حيث تأثيراتها الوطنية من ناحية وامتدادها على المستوى القومي من خلال الاتحادات العربية التي تجمعها، ويمكن لهذه المنظمات أن تلعب دورا مؤثرا في التنمية المستدامة خاصة من حيث:

ـ التطوير المهني والعلمي لأعضائها.

ـ المساهمة في مناقشة المشروعات والبرامج والقوانين التي تهم كل فئة منها.

ـ التثقيف الجماهيري من خلال التوعية العامة التي تقدمها.

ـ العمل على توحيد تشريعاتها ونظمها، الأمر الذي سوف يخلق تراث عربي مشترك، ويعزز من الهوية والذاتية العربية المشتركة.

ـ المساهمة في وضع مواثيق شرف للمهنة وهو الأمر الذي يعزز من التنمية المستدامة على مستوى الوطن العربي.

ـ تبادل الخبرات والمعلومات من خلال المؤتمرات والملتقيات العلمية التي تنظمها.

ـ الدفاع عن حقوق أعضاءها، والعمل على رفع مستواهم المعيشي.

ـ تنمية الممارسات الديمقراطية من خلال انتخاب هيئاتها المختلفة، والتأكيد على المسألة والمسؤولية الجماعية في ممارستها لأعمالها.

ـ المساهمة في مناقشة المشروعات العامة في الدولة، وبيان آرائها في هذه المشروعات، بما يعزز مبدأ المشاركة المجتمعية في اتخاذ القرارات التنموية.

ـ تعريف أعضائها بحقوقهم وواجباتهم الاجتماعية.

3 ـ المجموعة الثالثة ـ المنظمات العربية على المستوى المحلي:

ويقصد بها المنظمات والجمعيات التي تقام على المستوى المحلي في الأقطار العربية، مثل التعاونيات الزراعية والمهنية والحرفية وجمعيات الطفولة والأسرة، والجمعيات الخيرية الأخرى.

وهذه المنظمات تعد من المنظمات الهامة على المستوى القطري من حيث تأثيرها على المجتمع المحلي، لارتباطها اللصيق بمشكلاته اليومية، ويمكن لهذه المنظمات أن تلعب دورا مؤثرا في التنمية المستدامة خاصة من حيث:

ـ العمل على تحسين معيشة المجتمع المحلي (توفير مياه الشرب النقية، الحفاظ على البيئة المحلية).

ـ التطوير المهني لأعضائها من حيث المساهمة بمدهم بالبذور المحسنة، أو الآلات الحديثة.

ـ المساهمة في برامج محو الأمية وتعليم الكبار.

ـ المساهمة في بناء وترميم المدارس والمساجد.

ـ خلق فرص عمل للشباب والحد من هجرتهم إلى المدن.

ـ الحفاظ على الصناعات التقليدية وتطويرها.

ـ المساهمة في التوعية الاجتماعية.

ـ المساهمة في الحفاظ على الأمن.

ـ الحفاظ على الموارد الطبيعة في المجتمع المحلي وخاصة من حيـث التوعيـة بعدم الاستخدام الجائر لها (المياه، الغابات).

ـ الدعوة إلى التعليم والمساهمة في توفير بعض متطلباته.

ـ المشاركة في مناقشة مشكلات واحتياجات المجتمع المحـلي مـن المـشروعات التنموية.

ـ تطوير العمل التعاوني في المجتمع المحلي.

ـ المساهمة في مشروعات التنمية الصحية ورعاية الطفولة والأمومة.

وأخيرا فإن المنظمات العربية على مختلف مـستوياتها مطالبـة بالعمـل عـلى الاشتراك الفعال في مختلف مناشط التنميـة، بمـا يحقـق قـولا وفعـلا مفهـوم التنمية المستدامة.

الفصل الثالث

التربية والتعليم في التنمية

البشرية

التعليم والتنمية البشرية

تنبـع أهميـة الاسـتثمار في المـوارد البـشرية وتنميتهـا كخطـوة أولى للتنميـة الاقتصادية والاجتماعية من خلال الأمور التالية:

1- إن معدلات النمو الاقتصادية في الدول يرجع إلى عوامل غير منظورة (متبقية) تفسيرها الوحيد هـو التحـسن في نوعيـة العوامـل الماديـة والتي ترجع أساساً على التحسن في نوعية العنصر البـشري والتعلـيم (بواقي سولو).

2- لعب رأس المال البشري دوراً محورياً في الإسراع من عمليـات إعـادة إعمار أوربا بعد الحرب العالمية الثانية.

3- يحسن العنصر البشري مـن إمكانيـة اسـتخدام المـوارد الأخـرى مـن خلال الإدارة

4- من أهم أسباب تخلف البلدان المتخلفة هو تدني نوعيـة رأس المـال البشري.

من ذلك نرى أن التربية أداة لاغنى عنها في صنع المستقبل الذي ترجـوه أيـة أمة والمدرسة مجرد وسيلة مرنة، ثابتة الأهداف متحركة الوسيلة. إن التنميـة من أجل الإنسان ويقوم بها الإنسان فهو هدف التنمية وهو وسيلتها.

لذلك فالتربية أو التعليم وسيلة لتنمية القوى البـشرية التـي تـصنع التنميـة وتحدد معالمها، بل إن أهم معالم التنمية هو تنميـة القـوى البـشرية. ولكـن هناك من يعتقد أن مفهـوم التنميـة أكـثر ارتباطـاً بـالتعليم ولـيس بالتربيـة. فالتربية مفهوم أوسع وعام وشامل، إذ تقوم بتنمية الفرد من جميع جوانبـه الروحية والخلقية وبشكل سليم ليكون عضواً نافعاً في المجتمع الـذي يعـيش فيـه، وهـي أشـمل بكثـير مـن التعلـيم إذ يـشمل الأسرة والثقافـة والإعـلام والنوادي ومؤسسات العبادة ... بيـنما التعلـيم هـو عمليـة مقـصودة تـؤدي بوساطة مؤسسات أنشئت خصيصاً لهذا الغـرض ويقـوم بهـا أفـراد اختـيروا ودربوا خصيصاً للقيام بهذه العملية بهدف الحصول عـلى معرفـة واكتـساب مهارة أو لتنمية قدرات أو طاقات خاصة، وبالتالي فهو أكثر تحديـداً وارتباطـاً بالتنمية (العطاس، 39). وعنـدما تـشير الكتابـات إلى التنميـة والتربيـة فإنهـا تقصد بذلك التعليم، لأن التنمية تقاس بمؤشرات كمية، وهـذا الأمـر يـصعب قياسه في التربية بينما هو ممكن في التعليم.

وينظر إلى التعليم في كثير من الدراسات، على أنه:

- يرفع الإنتاجية.
- يرفع الاستثماروالادخار.
- يساعد على التغير التقاني التكنولوجي.
- يسهم بالتأثير على المهارات الإدراكية.
- يسهم بالتأثير على الطموح الشخصي والتنافس والإبداع.
- يكمل أدوار المدخلات الأخرى في عملية الإنتاج.
- يشجع إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي (العمل بأجر.)
- ذو علاقة مع توقع الحياة.
- يخفض الخصوبة (ويحسن استعمال تقنيات منع الحمل).
- يرفع تعليم الأبوين، و نوعية الطفل وصحته ومكانته اللاحقة.
- يؤثر على قرار الهجرة وبذلك تزيد الإنتاجية.
- يساعد على تحسين وتوزيع الدخل وتكافؤ الفرص.
- يضمن التشغيل وفي القطاع العام ومناصبه على وجه الخصوص .

والدراسات عديدة لمثل هذه الارتباطات لكن دون التأكد، في كل حين، من السببية أو حتى اتجاه العلاقة ومدى فترة الإبطاء. إلا أنه ليس كل تعليم بالضرورة مواتيا للتنمية، فالتعليم قد:

- يلتهم موارد من الأولى أن تصرف في أوجه أخرى أكثر جدوى.
- يسيء توزيع الموارد داخله أو يستعملها بكفاءة متدنية.
- يسيء إلى قدرات الأفراد من خلال إيجاده متعلمين غير لازمين لمهن أو يخلق تطلعات غير مبررة وبالتالي يكون سبب بطالة المتعلمين.
- يسهم في هجرة الأدمغة.

الاقتصاد والتعليم

تشير نظريات النمو الاقتصادي إلى أن التقدم التقني يزيد من معدل النمو الاقتصادي طويل الأجل، ويزداد التقدم التقني سرعة عندما تكون قوة العمل أحسن تعليماً، من هنا فإن تراكم رأس المال البشري يساعد في التقدم التقني ويعد مصدراً من مصادر النمو المستدام. ويمكن تقدير أثر التعليم في الإنتاجية من خلال المقارنة بين أجور الأشخاص المتعلمين وغير المتعلمين عبر الزمن، ويطلق على هذا المقياس العائد الاجتماعي للاستثمار في التعليم.

كما يؤثر التعليم بشكل غير مباشر على الإنتاجية من خلال التأثير على الصحة، فقد أثبتت الدراسات أن الأمية والجهل يؤثران تأثيراً فعالاً على مستويات الصحة الفردية والعامة، وبشكل عام يساهم التعليم في تحسين الموارد البشرية وتطويرها من خلال رفع الكفاءة والمقدرة الذهنية وسعة الاستيعاب ورفع إنتاجية القطاعات المختلفة للاقتصاد. إلا أن مساهمة التعليم الإيجابية في التنمية تعتمد على نوعية التعليم ومدى ملاءمته لاحتياجات المجتمع في المراحل التنموية المختلفة. يضاف إلى ذلك أن تعليم مهارات الإنتاج الحديثة لمن هم حاصلون على تعليم أساسي جيد أسهل وأقل تكلفة من تدريب غير المتعلمين أو الحاصلين على قدر ضئيل من التعليم. وفي عصر الصناعات المعتمدة على رأس المال البشري، أو ما تسمى بـ«صناعات العقل البشري»، يتطلب أن يكون العمال ذوي مهارات عالية ومتجددة وهذه المهارات ليست عربون نجاح بمفردها بل لابد أن تكون ضمن تنظيمات ناجحة تحسن استخدامها.

وتعد طرق التدريس والذي يُدرّس المفتاح لنظام تعليمي كفء، فعلى سبيل المثال، تتميز دول شرق آسيا بالاهتمام بالتعليم على الرغم من الاختلاف بينها إلا أن اهتمامها بالتعليم يمكن أن يكون السمة المشتركة بينها، وينبع هذا الاهتمام من التقاليد الاجتماعية المهتمة بالامتحانات التنافسية واحترام

التعليم، ويكمل المنزل ما يتم تعليمه في المدرسة، وتبدو هـذه العمليـة مـن وجهة نظر التربويين الأجانب وكأنها تلقـين ووسـيلة للحـصول عـلى مهـارات تقنية وتحقيق الانسجام أكثر من كونها وسـيلة تـشجيع للمواهـب الفرديـة، وعلى الرغم من إدراك عدد مـن المـربين لهـذه المـسألة إلا أن غالبيـة هـؤلاء المربين تؤمن بأن أنماط التعليم في دول شرق آسيا تخلق انـسجاماً اجتماعيـاً وقوة عمل مدربةتدريباً جيداً. ففي تايوان يتم قبول حوالي الثلث فقط ممن يتقدمون للتعليم الجامعي لتأكيد أهمية التعلـيم الجـامعي. كـما أن نـسب الطلاب الذين يواصـلون تعلـيمهم حتـى المرحلـة الجامعيـة في هـذه الـدول تفوق مثيلاتها في الدول الناميـة، فعـلى سـبيل المثـال يوجـد في كوريـا (عـدد سكانها 43 مليون نسمة) 1.4 مليون طالب في التعلـيم الجـامعي مقارنـة بــ 145 ألف طالـب في إيـران (سـكانها 45 مليـون نـسمة) و15 ألفـاً في أثيوبيـا (عدد سكانها 46 مليون نسمة) و159 ألفاً في فيتنام (عدد سكانها 64 مليون نسمة). وفي عام 1980 تخرج من الطلبـة المهندسـين في الجامعـات الكوريـة عـدد يـساوي مـن تخـرج في جامعـات الـسعودية المتحـدة وألمانيـا الغربيـة والسويد معاً. في حين تقلص الإنفاق الحكومي على التعليم في عدد من الـدول الإفريقية (ملاوي، زامبيا، ليسوتو، الصومال) حيث يوجـد الآن عـدد أقـل مـن الأطفال في المدارس، وإذا وجـد هـذا النظـام فإنـه لا يتعـدى المرحلـة الثانويـة

حيث وجد في أنجولا على سبيل المثال 2.4 مليون طالب في المدارس الابتدائية لكن 153 ألفاً فقط يتعلمون في المدارس الثانوية. وتفيد دراسات البنك الدولي أن التعليم مجال مربح للاستثمار، وتفيد الدراسات التي أجريت على دول شرق آسيا أن التعليم الابتدائي يعد المساهم الأكبر في النمو الاقتصادي الإجمالي لهذه الدول وفي النمو الاقتصادي عبر الأقاليم داخل الدولة الواحدة. فقد استثمرت دول شرق آسيا بقوة في التعليم الابتدائي والثانوي من أجل تحسين نوعية العمالة. وتلاحظ الدراسات أن معدل النمو الاقتصادي يرتفع في الدولة التي تزداد فيها نسبة التعليم.

ويساهم التعليم العالي في النمو الاقتصادي المستدام من خلال تأثير الخريجين على نشر المعرفة، كما تساهم مؤسسات التعليم العالي في إنتاج المعارف العلمية والتقنية الجديدة من خلال البحث العلمي والتدريب المتقدم، كما تخدم كقنوات لنقل ونشر المعارف المولدة في الخارج .ويقدر العائد على التعليم العالي بنحو 10% أو أكثر في الدول ذات الدخل المنخفض والمتوسط مما يشير إلى أن الاستثمار في هذا النوع من التعليم يساهم في رفع إنتاجية العمل والنمو الاقتصادي طويل الأجل.

وفي معظم البلدان المتخلفة توصل الباحثون إلى قناعات مفادها أن من أكبر عوائق الجهود التي تبذل لتغيير أحوال هذه البلدان عدم قدرة المناهج التقليدية

على استيعاب ميكانزمات التقدم، وهذه التنمية تتناقض مع الهيكل الرئيسي لأدبيات التنمية التي تجمع على أن الانخفاض الثقافي عنصر سلبي مؤثر على صنع القرار الاقتصادي من ناحية وعلى الابتكارات المؤسسية والتقنية من ناحية ثانية.

ولهذا فإن مشاريع التنمية التقليدية التي اعتمدت على مساعدات خارجية أخطأت عندما ركزت بدون مبرر على الوصفات التقنية وتجاهلت الحاجة إلى مواءمة هذه البلدان يتحسسون بأن الجهود الرامية لمساعدتهم هي جزء من جهودهم الخاصة .

وقد برزت آفاق هذا الفشل عندما قامت مشاريع التنمية المؤسسة على أساس ثلاثة افتراضات رئيسية: فكرة ميكانيكية التمرحل التاريخي للتنمية (بالإشارة إلى نظرية روستو ذات المراحل الخمس) ثم النهج التكنولوجي للتنمية والإدارة المؤسسية بمعنى استيراد الطرائق والتقنيات الغربية للإدارة والإنتاج.ونهج ثالث يفترض أن الغاية الأساسية لأي مجتمع هي تحقيق المستويات نفسها التي تتميز بها البلدان المتقدمة لأن البلدان التي تنطوي على مثل هذه المستويات ستبقى بدائية ومتخلفة،وهذا ما يستوجب نقل التقانة والأساليب والتقنيات من البلدان الصناعية الغربية، لكن الشواهد تدل الآن عدم سلامة أي من الافتراضات السابقة(بيضون).

1-التعليم/ التعلم

لاشك أن الأداء الاقتصادي لأي قطر يعتمد على وجه التحديد على واقع نظامه التعليمي وأن تطوير هذا النظام هو المدخل لما أسماه البعض بالتنمية الحقة.

وتشير تجارب دول مجلس التعاون الاقتصادي إلى أن ما تم تحقيقه من مخرجات بشرية أدنى بكثير من حجم المدخلات المادية فيه, ذلك أن النظام التعليمي لا يعمل من فراغ اجتماعي, فالبرغم من أن تطوير النظام التعليمي ورفع كفاءة أدائه شرط أساسي لتحقيق معدلات نمو اقتصادي أعلى.إلا أنه رغم أهميته ليس هو الشرط الوحيد فالإبداع لا يخلقه النظام التعليمي وحده بقدر ما تخلقه البيئة المجتمعية المحيطة. فالملاحظ للنظام التعليمي العربي بالرغم من مخرجاته الضخمة إلا أنه لم يستطع أن يغير من الواقع القائم بل أنه في بعض الأحيان أصبح عاملاً معوقاًلعملية التغيير والتطوير.

أما فيما يتعلق بالتدريب, فلقد كانت السمة المميزة لنظامه التعليمي في معظم الدول العربية هي التوسع في التعليم العام الأكاديمي على حساب التعليم المهني والتقني, حيث كانت النظرة إلى التعليم التقني ولا زالت حتى

الآن تعتبر محطة الفاشلين من الطلاب الذين يفتقدون للقوة بمضمونها الاجتماعي المقتد إلى الأصول العائلية والقبلية والأصول الاقتصادية المقتدة للثروة والمال.

2- البحث والتطوير العلمي

لا شك في تعاظم الدور الذي يلعبه الإنفاق على البحث والتطوير في زيادة تنافسية الاقتصاد وربطه بالعالم الخارجي حيث أن عمليات العولمة ومنجزات ثورة الاتصالات تخلق علاقات قوى جديدة على الصعيد العالمي نظراً لارتباط تلك المنجزات بدرجة من التقدم التكنولوجي والبحوث والتطوير تجعلها مبنية على عدم المساواة بين الذين يمتلكون مقومات التقدم التقني وبين الذين يقتصر دورهم على كونهم المستفيدين .

وبتحليل الأرقام الخاصة بهذا النشاط نجد أن نصيب الدول العربية من تاتج البحث والتطوير في العالم ضئيل للغاية, حيث يقل نصيب الدول العربية من النشر عن1% كما أنها تكاد لا تظهر على خريطة تسجيل براءات الاختراع.(حوات، 211)

ويمكن الاستعانة بالبيانات الواردة في تقرير اليونسكو عام1998 وذلك لمقارنة مدخلات نشاط البحث والتطوير وناتجه في الدول العربية.

وبالنظر إلى نسبة الإنفاق على البحث والتطوير إلى الناتج المحلي الإجمالي فتبلغ 0.11 % في الدول العربية, كذلك نسبة الإنفاق بالنسبة للفرد فنجد أنها تتراوح ما بين 28 دولار في الكويت كأعلى نسبة و0.3 دولار بالنسبة للسودان مقارنة بـ 600 دولار في الولايات المتحدة واليابان و200 دولار لـ "إسرائيل" و100 دولار لإسبانيا.

العدد المتفرغ من الدول العربية لممارسة أنشطة البحث محدود حيث يصل إلى 0.2 لكل 1000 من قوة العمل مقارنة بـ 9.3 في اليابان. ولاشك أن البيانات السابقة تشير إلى أن وضع البحث والتطوير العلمي بشكله الراهن ينتابه الكثير من السلبيات ويدعو للتشاؤم، حيث أن التحديات الناجمة عن ثورة الاتصالات والمعلومات تعد كبيرة، الأمر الذي يدعو للتعامل بجدية مع الآثار السلبية والمخاطر التي تطرحها التطورات المتسارعة في هذا المجال.

مظاهر عجز النظام التعليمي

تتضح مظاهر العجز في النظام التعليمي بشكل أساسي في التفاوت بين تعليم الذكور والإناث، والتفاوت بين أبناء الحضر والريف والأغنياء والفقراء، وبين من يتعلمون وبين من يدربون وبين مدارس متميزة ومدارس للعامة.

ومن أوجه العجز:

- الهدر الناتج عن التسرب في مراحل التعليم المختلفة.

- حجم من لايتلقون أي قدر من التعليم في أي فترة من فترات حياتهم.

- نقص الكفايات في العلوم الأساسية وعلوم المستقبل, مثل التفكير التنفيذي والابتكاري والتخمين والتقدير.

- نقص الكفاية في استخدام مبتكرات التكنولوجية، كالحاسب الآلي والإنترنيت.

- عدم وجود الاتجاهات اللازمة للطاقة الإنتاجية المطلوبة في العمل.

التعليم واقتصاد السوق

يتميز رأس المال البشري بثلاث خصائص منها أنه غير قابل للامتلاك، والرأسماليون لن يستثمروا في شيء لا يمكنهم امتلاكه، كما يحتاج الاستثمار في رأس المال البشري إلى أفق زمني طويل لا يحتمله الرأسمالي، يضاف إلى ذلك أن الاستثمارات في المعرفة لتوليد صناعات وتقنيات جديدة لابد أن تتم في إطار اجتماعي يختلف عن توجه المستثمر الفرد. ففي اقتصاد السوق يبحث المستثمر عن أشخاص يمكن تسريحهم وآلات غير قابلة للاستبدال،

كما أن الأفراد يهتمون فقط بالأشياء التي تعود عليهم بمنفعة مباشرة (استهلاكاً أو فراغاً)، فيقبل الأفراد على التعليم أملاً في الحصول على دخل أفضل، إلا أن هناك مخاطرة ألا يولد هذا التعليم العائد المتوقع (مثلاً لانخفاض الأجور أو لعدم توفر وظائف). فقد لا يحدث النمو الاقتصادي بالمعدل الكافي لخلق وظائف تتناسب وأعداد الخريجين، خصوصاً خريجي الجامعات؛ مما يؤدي إلى وجود فائض في العرض من الخريجين، وحيث حرم هؤلاء الخريجون من فرصة الحصول على وظائف تتناسب ومؤهلاتهم وذات أجر مرتفع، فسيقبلون بوظائف أقل ترتيباً على السلم الوظيفي وأقل أجراً مما يقلل من الفرص الوظيفية المتاحة للعمالة الأقل تأهيلاً، وهذه ستنافس العمالة الأقل منها تأهيلاً على الفرص الوظيفية وهكذا حتى يتم غلق الباب نهائياً أمام العمالة غير المدربة، مما يجعل التعليم خصوصاً للطبقات الفقيرة لا يساوي الجهد ولا المال المنفق للحصول عليه.

إن اختلال النظام التعليمي يؤدي بالضرورة إلى اختلال النظام الإنتاجي، ومن ثم اختلال توزيع الدخل وأخيراً سيجر ذلك إلى اختلال النظام الاجتماعي والسياسي. وما دام اقتصاد السوق يولد توزيعاً غير عادل للثروة والدخول لذا كان لزاماً على الحكومات التدخل من خلال برامج عدة لتقليل هذه الفجوات، ومن ثم ضمان استمرار سير النظام الاجتماعي. وكان من

أهم هذه البرامج مجانية التعليم خصوصاً الأساسي وتوفير التعليم العالي من خلال برامج إقراض ومساعدات ومنح. ويقل إنفاق اقتصاد السوق على التعليم نظراً لأن اقتصاد السوق يتميز بقصر النظر (التركيز على الأجل القصير). وبدون تدخل الحكومة يظل التعليم قاصراً على الأغنياء. فإنفاق الحكومة على التعليم هو الذي يخلق الطبقة الوسطى، ومن المعروف أن تنامي هذه الطبقة هو ضمانة الاستقرار.

ولكي نرى بوضوح أهمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية يكفينا أن نتصور نتيجة وضع الإمكانيات المادية لأكبر الدول المتقدمة صناعياً وتكنولوجياً تحت تصرف أناس لا خبرة كافية لديهم بكيفية استخدامها وإدارتها, والنتيجة المتوقعة هي انخفاض مستويات الإنتاج لسوء استخدام هذه الإمكانيات. وهذا إثبات آخر للدور الهام الذي تلعبه القدرات البشرية ذات المعرفة والخبرة القادرة على إدارة وتطوير ومتابعة التقدم العلمي والتكنولوجية في زيادة الإنتاج, بل إن العنصر البشري ذاته هو أساس كل تقدم علمي وتكنولوجي قديم وحديث. ولذلك فإن التقصير في تنمية العنصر البشري يترتب عليه انخفاض وسؤ استخدام المتاح من رأس المال المادي بالكفاية المطلوبة.

ومن الممكن الإشارة إلى أنه قد أعقب بطء النمو الاقتصادي العالمي وأزمة الديون الدولية، انخفاض في فعالية تقديم الخدمات في البلدان المتخلفة للقطاعات الاجتماعية. وقد أثر هذا بصورة مباشرة على مختلف جوانب الحياة، إذ تراجعت نسبة فرص التعليم والتدريب التي تعتبر أداة أساسية لزيادة الدخل على المستويين الفردي والقومي، وبشكل عام تعرضت للخطر آفاق التنمية في البلدان المنخفضة (أوريان، 20) الدخل والمتوسطة وأحبطت غايات عمليات التكيف ذاتها.

أثر التعليم على التنمية البشرية

التعليم ومؤشرات التنمية البشرية

لا يقتصر أثر التعليم على تحسين إنتاجية العمل بل يتعدى ذلك إلى التأثير على نوعية الحياة بمفهومها الشامل، فالتعليم يؤثر على السلوك الثقافي والاجتماعي للأفراد، حيث يتبين من علاقة معدل الخصوبة (مقاساً بعدد المواليد لكل امرأة) ونسبة الأمية أن هناك ارتباطاً موجباً بين المتغيرين، فزيادة نسبة الأمية تؤدي إلى زيادة معدل الخصوبة، وارتفاع المستوى التعليمي للمرأة يؤدي إلى انخفاض معدل الخصوبة. فالتعليم يؤثر على الخصوبة من خلال تأخير سن الزواج وزيادة استخدام موانع الحمل. تجدر الإشارة إلى أن معدل

الخصوبة يتأثر بعوامل اجتماعية وثقافية متعددة لكن للعامل الاقتصادي (المتمثل في تكلفة الإنجاب وارتفاع تكلفة الفرصة البديلة لوقت الأم) دوراً هاماً في ذلك ويعكس هذا الدور تجربة الدول المتقدمة التي تنخفض فيها معدلات الخصوبة.

كما يخدم التعليم غرضاً اجتماعياً هاماً، فلا ينظر للتعليم على أنه وسيلة لزيادة المهارة التي تتطلبها عملية التنمية، لكنه أيضاً وسيلة لمنح أفراد المجتمع الفرصة للتقدم المادي والاجتماعي، فللتعليم دور هام في خلق الإنسان النافع المنتج والمواطن الصالح. فكلما زاد عدد المتعلمين ارتفع مستوى التفكير العلمي والمنطقي لدى أفراد المجتمع، مما يسهم في عملية التغيير الاجتماعي التي تشكل الشرط الضروري للتحضر والتنمية في المجتمع.

ويعد التعليم من وجهة النظر الاقتصادية سلعة استثمارية واستهلاكية خاصة وعامة في الوقت نفسه، فهو سلعة استهلاكية خاصة لمنافعه المباشرة حيث يشبع حاجة أصيلة لدى الفرد في المعرفة، وسلعة استثمارية خاصة لأنه يعود على الفرد بزيادة في الدخل عن طريق تحسن قدرة الفرد الإنتاجية. وهو سلعة عامة نظراً لما له من آثار خارجية مفيدة للمجتمع (العيش في وسط متعلم أفضل) لذا لا يترك عادة لاقتصاد السوق.

كما يسهم التعليم في تماسك النسيج الاجتماعي، ولن يكون بإمكان دولة تتزايد فيها الفجوة بين الأغنياء والفقراء أن تقيم نظاماً سياسياً مستقراً، فالتفاوت الطبقي يمثل خطراً على الأمن والسلام في الشوارع، ويدعو الفقراء إلى التحول للعنف كما حدث في كثير من الدول النامية، خصوصاً أن العولمة وانفتاح الاقتصادات الوطنية على بعضها سيزيد من الحساسيات بين زيادة الدخول وتفاقم اللامساواة، ولن يكون بمقدور اقتصاد السوق أن يعالج هذه المشكلة خصوصاً أنه سيكون من الصعب على ذوي المهارات المنخفضة الانضمام إلى ميدان السباق الاقتصادي.

التعليم باعتباره حقاً للإنسان

الحق في التعليم حق منصوص عليه بكل وضوح في المادة 26 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. وهذا يشكل اعترافاً بالقيمة الإنسانية الجوهرية للتعليم، وهو اعتراف يقوم على أسس أخلاقية وقانونية راسخة. ومن هذه الناحية، فإن التعليم يمثل أيضاً وسيلة لا غنى عنها لتحرير وحماية حقوق الإنسان الأخرى من خلال توفير الدعائم اللازمة لضمان الصحة الجيدة والحرية والأمن والرفاه الاقتصادي والمشاركة في النشاط الاجتماعي والسياسي. فكفالة الحق في التعليم تعزز فرص الناس في الحصول على حقوقهم الأخرى وتمتعهم بها.

التعليم والقدرات البشرية

طرأ في السنوات العشرين الماضية تحول كبير في التفكير بشأن التنمية البشرية. ومن أجل تأمين التخلي عن التركيز الضيق على مبدأ نمو دخل الفرد كمؤشر أساسي على نجاح السياسات الإنمائية، فقد برز إطار جديد يشدد على المدى الذي تم بلوغه في تعزيز قدرات الناس وفي توسيع الخيارات المتاحة لهم للتمتع بالحريات التي تعطي للحياة معناها وقيمتها. وهذه الحريات تشكل حقوق الناس في الحصول على الموارد التي تمكنهم من تجنب المرض وتكفل لهم احترام الذات والتغذية الجيدة وسبل العيش المستديم والتمتع بعلاقات سليمة فيما بينهم. وفي هذا الإطار يعتبر التعليم أمراً هاماً لثلاثة أسباب على الأقل.

- السبب الأول: في أن المهارات المكتسبة من التعليم الأساسي، مثل القدرة على القراءة والكتابة، تنطوي بحد ذاتها على قيمة كبيرة باعتبارها نتيجة أساسية من نتائج التنمية؛

- السبب الثاني: هو أن التعليم يمكن أن يساعد على تحاشي جوانب أخرى أكثر سلبية في الحياة. فعلى سبيل المثال، سيؤدي التعليم الابتدائي المجاني والإلزامي إلي الحد من تشغيل الأطفال؛

– السبب الثالث: فهو أن التعليم يضطلع بدور قوي في تمكين الفئات السكانية التي تعاني من أوجه حرمان. ومع ذلك فإن النساء اللواتي حصلن على التعليم يمكنهن أن يعشن حياة أفضل وأطول من حياتهن بدون تعليم.

وبهذا المعنى، فإن للتعليم الشامل والمتاح للجميع، بغض النظر عن الطبقة أو الطائفة الاجتماعية أو الجنس، يعطي تأثيراً قوياً في معالجة العوائق الاجتماعية والاقتصادية داخل المجتمع المدني، كما أنه يمثل عاملاً أساسياً في تحقيق الحريات الإنسانية.

ثالثاً: المعرفة التكنولوجية والتنمية البشرية

المعرفة التكنولوجية والنمو الاقتصادي

يتميز العصر الحالي عن العصور السابقة، بسرعة التغيير في مجالات الحياة كافة، حتى أصبح ينعت بعصر الثورات، الثورة المعلوماتية والثورة التكنولوجية وثورة الاتصالات، وتمثل تلك الثورات العلمية والتقنية قفزات في هذه المجالات، أي تطورات سريعة ومتلاحقة " فالثورات العلمية مقصود بها سلسلة الأحداث التطورية غير التراكمية، والتي يستبدل فيها بالنموذج الإرشادي القديم، كليًا أو جزئياَ؛ نموذجاً إرشادياً جديداً ومتعارضاً معه"

وما شـهده العـالم خـلال العقـود الأخـيرة مـن القـرن المـاضي، مـن تطـورات متلاحقـة وسريعـة في مجـال المعرفـة والتكنولوجيـا، وظهـور فكـرة العولمـة الاقتصادية بتجلياتهـا الـسياسية والثقافيـة والاجتماعيـة؛ أحـدث تـأثيراً عـلي منظومة المجتمعات في دول العالم كافة، وأمام هذه التـأثيرات انقـسم العـالم إلي كتلتين، كتلة مؤثرة وتتمثل في دول العالم المتقـدم (الـشمال) وهـي التـي تنتج المعلومات والتكنولوجيا، وتسيطر علي الاقتصاد، وكتلـة متـأثرة وتتمثـل في دول العـالم النـامي (الجنـوب) وهـي التـي تـستهلك نتـاج المعلومـات والتكنولوجيا، دون أن تكون فعالة في ميدان إنتاجها.

ونتيجة هذا التأثير والتأثر بين كتلتين غير متكافئتين، نـشأ صراع يطلـق عليـه صراع الشمال والجنوب، وأخذ هذا الصراع أشكالاً متعددة سياسـية وثقافيـة واقتصادية وعسكرية.

أما مصطلح التحديات الذي يطلق علي المتغيرات الناتجة عن التطور العلمي والتكنولوجي والعولمة، والذي شاع استخدامه في الخطاب الـسياسي والثقـافي والتربوي في دول العالم الثالث، إنمـا يـدل عـلي عـدم قـدرة هـذه الـدول عـلي التعامل مع متغيرات العلم، وعدم قدرتها علي المنافسة في الـسوق الاقتـصادية الجديدة في الوقت الذي أصـبحت فيـه هـذه المتغـيرات قـوى لتقـدم الـدول المتقدمة، أصبحت معوقا لنمو الدول النامية، التي لا تستطيع ملاحقة التطـور

واستيعاب الجديد من العلم والتكنولوجيا، ولا تستطيع منع تأثير هذه المتغيرات علي الجوانب السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية عن مجتمعاتها .

ولعل أول ما ينبغي تأكيده كمسلمات أساسية اقتران تقدم العلم والتقانة في الانجازات الهائلة التي حققتها الدول الرأسمالية المتقدمة .و"قد أظهرت الدراسات التي أجريت في العديد من البلدان الصناعية أن 60 إلى 80 % من التحسن في مستوى المعيشة يعزى إلى التقدم التقاني وأن 20% يرجع إلى تراكم رأس المال، ولذلك يمكن اعتبار التقانة عاملاً رئيسياً في التنمية" (الكواري، 44) .

وتحقيقاً لهذا التطور في البلدان المتخلفة على قاعدة التنمية المبرمجة لابد بالدرجة الأولى من إتاحة الفرص أمام إنتاجية علمية على مختلف المستويات الدراسية والبحثية باعتبار التعليم الطاقة الأساسية في امتلاك المعرفة لتوفير الطاقات البشرية الكفؤة وتوليد التقانة المتوطنة وجميعها من أساسيات استراجية التنمية الذاتية.

ويساعد توفر العناصر البشرية المؤهلة الاقتصاد على استيعاب التقنية الأجنبية، فالدولة النامية التي تمتلك رأس مال بشري مناسب تتمكن من

النمو بشكل أسرع، نظراً لأنها تستطيع الانتقال إلى رتبة أعلى على سلم التقنية. ويعكس هذه الحقيقة النظر إلى أعداد المشتغلين في البحث العلمي في عدد من الدول المتقدمة والنامية، فقد بلغ عدد العلماء والمهندسين لكل مليون في راوندا 12 عالماً ومهندساً عام 1985، في حين بلغ هذا العدد في اليابان 5677 عالماً ومهندساً عام 1992 ، وفي الولايات المتحدة الأمريكية 2685 عالماً ومهندساً لكل مليون، أما في الدول العربية فقد بلغ عدد العلماء والمهندسين 202 لكل مليون عام 1994، وفي قارة أفريقيا عموماً بلغ هذا العدد 53 عالماً ومهندساً لكل مليون عام 1994م، وفي كوريا الجنوبية وسنغافورة بلغ عدد العلماء والمهندسين 2636 و2512 لكل مليون على التوالي عام 1994م.

إن حيزاً هاماً من أدبيات النمو التي تركز على التقدم التقاني والاستثمار في رأس المال البشري تحاول أن تربط بينهما وفق واحد من التوجهين:

(1) الاتجاه التعويضي الذي يرى أن التقانة تعوض مهارات رأس المال البشري ومن ثم، فإن التقدم التقاني سيقلص الطلب على رأس المال البشري وينقص المتطلبات من التعليم والتدريب.

(2) الاتجاه التكاملي الذي يرى أن تقدم التقانة يغير الطلب النسبي على المهارات محولاً إياه من الطلب على العمالة قليلة المهارة إلى العمال المهرة والأكثر تعليماً ومن ثم، يزيد الاستثمار في رأس المال البشري.

المعرفة التكنولوجية والتنمية البشرية

لقد بات واضحاً أن التقدم الحاصل في التكنولوجيا والتغير السريع الذي تحدثه في الاقتصاد يؤثران ليس فقط في درجة النمو وسرعته فحسب، بل في نوعية حياة الإنسان باعتبارها مؤشراً حاسماً على وجود تنمية بشرية قابلة للبقاء. فثورة التكنولوجيا ولاسيما في ميدان الاتصالات والإنترنيت، أخذت تؤثر مباشرة على تعليم الإنسان وتربيته وتدريبه، وتجعل من عامل السرعة في التأقلم مع التغير من أهم العوامل الإنتاجية. فالمجتمع الذي لا يسعى على مواكبة التطور العلمي، شأنه شأن الإنسان، سرعان ما سيجد نفسه عاجزاً عن دخول الاقتصاد الجديد (اقتصاد المعرفة) والمساهمة فيه. والدول التي لم تدرك بعد أن المعرفة هي العامل الأكثر أهمية للانتقال من التخلف إلى التطور، ومن الفقر إلى الغنى، وبالمعنى التنموي للعبارة، أي فقر الدخل وفق القدرات، ستجد نفسها على هامش التحولات، بل والمتضرر الأكبر منها.

رابعاً: المؤشرات التعليمية العربية

تعتبر الأمية سبباً ونتيجة للتخلف الاقتصادي والاجتماعي وهدراً للموارد البشرية وكمونها وسبباً من أسباب ضعف القدرة التنافسية. وفي الوقت الذي اختفت فيه الأمية في أقاليم عديدة من العالم أو أصبحت ذات معدلات منخفضة جداً، حتى في العديد من البلدان النامية، فإن المعدلات في البلدان العربية ما زالت مرتفعة الجدول رقم (5-1) بل إن عدد الأميين المطلق يزداد مع الزمن. فقد تطور العدد من 49 مليون أمي وأمية عام 1970 (منهم 29 مليوناً من الإناث) إلى 68 مليوناً عام 2000 (منهم 44 مليوناً من الإناث، الأمر الذي يشير إلى أن الأمية تتركز لدى الإناث).

الجدول (1) تطور معدلات الأمية في العالم%

الدول	1970	1980	1990	1995	2000
دول عربية	70.7	60	48.8	43.8	38.8
دول نامية	51.9	41.8	32.6	29.6	26.3

دول متقدمة	5.7	3.4	1.9	1.4	1.1
العالم	37	30.6	24.6	22.7	20.6

المصدر: المجموعة الإحصائية السنوية لليونسكو 1999 ص 7-11 وما بعد

ومن بين دول العالم الـ 199 ثمة 26 دولة ليس بها أي تعليم إلزامي. لكن من بين الـ 21 دولة عربية فإن ثمانياً منها دون تعليم إلزامي. وحتى عندما يكون هناك نص على هذا التعليم الإلزامي فإنه غالباً ما يكون قصير المدة جداً أو أن النص غير مطبق وخصوصاً في الريف حيث أوقات الحصاد مثلاً تستدعي غياب التلاميذ عن مدارسهم، إضافة إلى أن المدارس أصلاً بعيدة عن أماكن معيشة الأطفال، هو أمر يعود إلى سوء عدالة (أو قلة فاعلية) الخريطة المدرسية.

ومن البيانات المشجعة أن أمية الشباب من فئة العمر 15-24 عاماً تقل عن معدل الأمية العام لدى البالغين من فئة العمر 15 سنة فما فوق، فقد بلغت معرفة القراءة والكتابة لدى الفئتين على التوالي للدول العربية 78.4% و61.3% عام 1999 ولكنها تبقى أقل من متوسط الدول

النامية الذي بلـغ عـلى التـوالي للفئتـين 84.4% و73.1%. ويبـين الجـدول 2 بعض المقارنات الدولية التي تظهر الفجوة العربية عن العالم.

ما زالت معرفة القراءة والكتابة لا تخص أكثر من 61.3% من سـكان الـوطن العـربي مـن ذوي العمـر 15 سـنة فـما فـوق عـام 1999 (مقابـل 73.1% في مجمل الدول النامية). إلا أن الرقم القياسي لتطور هـذه النـسبة بـين 1985 و1999 بلغ في الدول العربية 133 مقابل 117 في الدول النامية مما يشير إلى الجهود العربية الإيجابية وإن لم تستطع تلك الجهود ردم الفجوة بين العرب والعالم. وبتحليل نسبة معرفة القراءة والكتابة لدى الشباب (15 - 24 عامـاً) نجدها أكثر ارتفاعاً منها لدى البالغين نتيجة لتوسع التعلـيم الابتـدائي نـسبياً بسرعة في الدول العربية. ولكن ما زالت النسبة لدى الدول العربية مجتمعة لهذه الفئة العمرية أقل من نظيرتها للـدول الناميـة إذ تبلـغ 78.4% للـدول العربية مقابل 84.4% للدول النامية.

إن معدل معرفة القـراءة والكتابـة لـدى الـشباب كنـسبة مـن المعـدل لـدى البالغين يمكن أن تقدم مؤشراً على جهود توسع التعليم .وهي مرتفعـة لـدى الدول العربية 127.9% بالقياس إلى الدول النامية، حيـث بلغـت 115.46 % في مجمل الدول النامية.

أما عن الفجوة القطرية في كل من هذين المؤشرين فهـي مرتفعـة جـداً بـين أقطار الوطن العربي حيث بلغت الفجوة لدى البالغين أشدها بـين موريتانيـا بمعدل 41.6% والأردن 89.2%. وكذلك لدى الشباب نجد فالفجوة عالية بين البلدين، فهي في موريتانيا 50.6% وفي الأردن 99.4%. وتمثل الأرقام القياسية مؤشراً على الجهود القطرية في التغلب على ظاهرة الأمية. فإذا درسـنا حالـة الشباب بين 15-24 عاماً فإن الرقم القياسي لمعـدل معرفـة القـراءة والكتابـة يختلف بين 105 في البحرين والأردن إلى 157 في اليمن. وبالطبع فإن البلدان ذات المعدلات المرتفعة أساسـاً سـيكون تحـسن أرقامهـا أقـل بالـضرورة مـن البلدان الذي تنطلق من معدلات منخفضة - كاليمن والمغرب والسودان.

إن الأمية الأبجدية التي نتكلم عنها لا تعفينا من الاهتمام بأنواع أجد وأخطر من الأمية هي الأميـة الوظيفيـة، أي حالـة فقـدان القـدرة عـلى أداء أعـمال متقنة في سوق العمل وعدم التلاؤم مـع احتياجاتهـا أصـلاً، والأميـة التقانيـة وهي نقص القـدرة عـلى التعامـل مـع التقانـات الجديـدة والتكيـف معهـا وخصوصاً تقانات المعلومات والاتصالات التي أصبحت اليوم سمة من سمات العالم الرقمي والذي تحتاج "الجاهزية" فيه إلى تكوين مختلف عن التكـوين الذي تعودنا على رؤيته في مدارسنا.

تراوح عدد الحواسيب لكل 1000 من السكان في البلدان العربية بين 1.9 في اليمن و3.6 في السودان و7.1 في الجزائر إلى 131.9 في الكويت و135.5 في الإمارات. وفيما ما بينها نجد 5 بلدان بين 10 و30 (هي موريتانيا 10.3 والمغرب 13.7 ومصر 15.5 وسوريا 16.3 وتونس 23.7). ونجد 4 بلدان أخرى بلغ لديها العدد بين 30 و70 وهي: عُمان 32.4 والأردن 32.8 ولبنان 56.2 والسعودية.62.7

ولا تتوفر بيانات عن استعمال الحاسب في التعليم في الدول العربية إلا عن مصر. فمن بيانات مؤشرات التنمية الدولية من البنك الدولي 2003 نجد أن عدد الحاسبات في التعليم في مصر قد بلغ عام 2001، 48816. وعلى سبيل المقارنة نجد أن العدد لدى ماليزيا قد بلغ 121850. وإذا نسبنا إلى عدد السكان نجد أن العدد يصبح في مصر 75 حاسب تعليمي لكل مئة ألف نسمة، بينما بلغ العدد في ماليزيا 512 أي حوالي سبعة أضعاف مصر. والفرق مع البلدان المتقدمة لا بد سيكون أكبر.

لقد اهتمت الدول العربية بافتتاح الجامعات ونمت أعداد تلك الجامعات بشكل متسارع متخذة أولوية إشباع حاجات الكم وتلبية طلبات خريجي التعليم الثانوي. وقد تطور عدد طلاب التعليم العالي لكل مئة ألف مواطن بين 1980 و1995. ومنه نجد أن الفجوة واسعة في هذا المؤشر بين الدول

العربية عام 1995 بين لبنان والكويت 2712 و2247 على التوالي إلى السودان 272 وإلى جيبوتي 22.

وقد وصلت بعض البلدان العربية إلى ما يزيد على الأرقام المثيلة لبلدان ذات تنافسية عالية مثل سنغافورة وهونغ كونغ. ولكن الفجوة العربية في هذا المجال كما في ميادين أخرى مرتفعة. والفجوة ضمن البلد الواحد كبيرة بين المناطق أو الزمر الاجتماعية - الاقتصادية وبين الجنسين. وإذا كانت نسبة الإناث في التعليم عموماً أقل من نسبة الذكور فإنها في التعليم العالي، في بعض دول الخليج، أكبر للإناث منها للذكور. فإذا أخذنا بالاعتبار معدلات الإسهام في النشاط الاقتصادي الضئيلة جداً للإناث فإن جزءاً مهما من رصيد رأس المال البشري العالي لا يجد الاستخدام الكافي له، على الأقل من الناحية الاقتصادية المباشرة. وليس المجال هنا للحديث عن نوعية التعليم لصعوبة الاتفاق على مقاييس مناسبة أو توافر بيانات عنها، ولكن الملاحظ أن الصلة بين مخرجات التعليم وحاجات سوق العمل والتنافسية ضعيفة إن لم تكن معدومة، فإن نسبة كبيرة من خريجي التعليم العالي هي من كليات التربية والعلوم الإنسانية. (انظر الجدول 3). كما أن التعليم يهيىء للناس أساساً لوظائف عمومية لم تعد متوافرة بالقدر السابق (نسبياً)، ومن ثم ظهور بطالة متعلمين أخذت بالشيوع في كل البلدان تقريباً. إضافة إلى عدم قدرة

هؤلاء المتعلمين على متابعة المتغيرات الكبيرة الحاصلة في سوق العمل من جانب وفي التقدم العلمي والتقاني وتطبيقاته من جانب آخر. وهو مظهر آخر من مظاهر الهدر في رأس المال البشري وأحد مفسرات تراجع الإنتاجية. وثمة مؤشر آخر عن صلة التعليم بالتشغيل يمكن أن يكون نسبة القيد في التعليم الثانوي الفني بالقياس إلى التعليم الثانوي إجمالاً أو بنسبة القيد (أو الخريجين) في الكليات العلمية والتقانية بالقياس إلى مجمل التعليم العالي. وكلا المؤشرين ضعيف في المنطقة العربية .

من المعروف أن حظ المرأة يختلف عن حظ الرجل في العديد من عناصر التنمية البشرية. ففيما عدا تميز الإناث بتوقع حياة مرتفع، أعلى من توقع الحياة لدى الذكور في كل بلاد العالم تقريباً، وما عدا التحاقها بالتعليم العالي بمعدل يفوق الذكور في العديد من دول الخليج العربي على وجه الخصوص، فإن نصيب المرأة في بقية المؤشرات يقل عن نصيب الذكر. من المعروف القول أن المرأة في الوطن العربي، باختلاف بين أقطاره، تُعاني من الأمية أكثر من الرجل. وإذا كان عدد الأميين قد ازداد خلال العقود الأخيرة، فإن معظم هذه الزيادة هي بين النساء. ويبين الجدول (4) عدم التكافؤ بين الجنسين سواء في معدلات معرفة القراءة والكتابة أم في معدلات التمدرس لمختلف المراحل. وإذا كان نصيب المرأة بالقياس إلى الرجل مرتفع في بعض الأقطار

العربية، والخليجية منها على الخصوص، فإن الحال في بقية البلدان يميـل إلى إبراز حرمان المرأة من فرص التكوين. فعـلى سـبيل المثـال إن حـظ المـرأة في الخلاص من الأمية في اليمن لا يصل إلى 40% من حظ الرجل. وإن كان الأمر قد تحسن إذا أخذنا لا أمية الشباب. أما عن التعليم العالي، فإن حصة الفتاة أعلى من الشاب في عـدد مـن الـدول العربيـة ولـيس الخليجيـة فقـط مثـال الأردن ولبنان (الجدول 5) مع ذلك فإن الفجوة واسعة في العديد من الـدول العربية.

لا يحظى التعليم قبل الابتدائي باهتمام كبير في الدول العربية إذ يتراوح عدد المدارس بين 33617 في المغـرب و7541 في الـسودان و2367 في مـصر إلى 2 في جيبوتي و5 في عُمان. وفي معظمه يتم في مدارس خاصـة بالأقـساط مـما يجعله متحيزاً باتجاه الطبقات القادرة على الدفع أو تلك التي تضع تعليم أبنائها في أولوية مرتفعة. وإذا كان هناك تمركز للإناث في الهيئـة التعليميـة كـما هـو متوقـع في هـذا المـستوى مـن التعلـيم فـإن اشـتراك الفتيـات في التـسجيل فيـه يكـاد يقـارب الــ 50% مـن جملـة التلاميـذ المـسجلين بـل وتتجاوز نسبتهن الـ 50% في عدد من البلدان (جيبـوتي والـصومال) وتبلـغ النــسبة في عــمان 46% عــام 1998/1997 (يونــسكو 99 ص 11 - 65+). ويبين الملحق (6) أن نسبة طلبة التعليم قبـل الابتـدائي إلى طلبـة التعلـيم

الابتدائي متواضعة في أحسن الحالات. فهي في لبنان 430 طفل برياض الأطفال لكل ألف تلميذ في الابتدائي، وفي الكويت 383 والمغرب 262 وتصل إلى 7 فقط في الجزائر وجيبوتي وإلى 4 في اليمن و3 في موريتانيا.

التوصيات

حيث أن التعليم له دور أساسي في عملية التنمية البشرية فلابد من إتاحة الفرصة أمام كل إنسان لتنمية قدراته التربوية، ومن أهم الشروط الضرورية لإتاحة حق الإنسان في الثقافة والتعليم:

1- حق التعليم للجميع لأنه من حقوق الإنسان الأساسية في الحياة، وإتاحة الفرصة لكل فرد في تنمية طاقاته من خلال مؤسسات الثقافة والتعليم.

2- إشاعة الحرية في المؤسسات الثقافية والتعليمية وترسيخ أسس الحوار الديمقراطي، ضماناً لرفع الكفاءة في العمل وتجديده وتطويره.

3- القضاء على الأمية، لأن الأمية تعتبر عائقاً من عوائق التنمية والتجديد فهي ميدان للتفكير المتعصب والخرافي والسلطوي.

4- التأكيد على سنوات التعليم الأساسي للجميع والتوسع والتنوع في مؤسسات التعليم الثانوي والجامعي والعالي لمواجهة مطالب سوق العمل.

5- التركيز على مبدأ التعليم المستمر مدى الحياة والإعداد للتعلم الذاتي مما يساعد الإنسان على التكيف مع واقعه حيث يصبح فاعلاً لا مجرد تابع أو مستقبِل فقط.

6- ترسيخ المساواة والتقدير لكل فروع المعرفة الإنسانية وخبراتها سواء كان عملا ذهنيا، عمليا، تنظيميا، فنيا، إنتاجيا، تعليميا أو جماليا.

7- التقدير المتكافئ لمختلف الأنشطة المجتمعية وتكاملها، لأن الإنسان كائن مركب من طاقات مختلفة : بدنية،عقلية، اجتماعية، روحية،وجدانية وتنمية هذه الطاقات يتطلب الوفاء باحتياجاتها البيولوجية والجسمية والمعنوية. وواقع تعليمنا يركز على الإنسان الجزئي عن طريق تلقين وحشو الأذهان بالمعلومات.

الفصل الرابع

تدريب وتنمية الموارد البشرية

تعريف العملية التدريبية

لنا أن نعرض بعض التعاريف التي عرفت بها العملية التدريبية في الدراسات السابقة بأنها تلك العملية التي عن طريقها يمكن مساعدة العامل أيا كان مستواه في الحصول علي خبرات كافية في العمل الذي يمارسه في الوقت الحاضر أو الذي ينتظر أن يقوم به في المستقبل. أو أنها مجموعه من الأفعال التي تسمح بإعادة تأهيل الأفراد ليكونوا في حاله من ألاستعداد والتأهب بشكل دائم ومتقدم من أجل أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية في أطار المؤسسة التي يعملون بها. ومن التعارف المتعارف عليها أنها أي نشاط مصمم لتحسين أداء شخص أخر في مجال محدد. والتدريب يعرف أيضا أنه مجموعة المواقف التي يمكن بها إكساب الأفراد مجموعه من المهارات التي تساعد في أداء عمل وظيفي معين وعادة ما يكون هذا العمل الوظيفي مهنه أو تخصصا في مهنه معينه. وأيضا هو العملية التي يمكن من خلالها مساعدة الأفراد المتدربين للحصول علي خبرات كافيه سواء في عملهم الحالي أو الذي ينتظر قيامهم به في المستقبل وذلك عن طريق تكوين وتنميه العادات المناسبة للتفكير والعمل واكتساب المهارات والمعرفة وتغير الاتجاهات. وهو عمليه اجتماعيه تراعي مصلحة الفرد وأهدافه وقدراته وتنميته في أطار أهداف

ومصلحة المنظمة التي يعمل بها من جانب ومصلحة المجتمع الكبير الذي تنتمي إليه هذه المنظمة من جانب أخر.

هو نشاط منظم مستمر يركز علي الفرد لتحقيق تغيير معارفه ومهاراته وقدرته الفنية المقابلة لاحتياجات محدده في الأوضاع الراهنة و المستقبلية في ضوء متطلبات العمل الذي يقوم به ومتطلباته وتطلعاته المستقبلية لدوره في المجتمع.

الاحتياجات التدريبية هي:

مجموعه من التغيرات أو الإضافات المطلوب أحداثها في الجوانب المعرفية والمهارية والانفعالية والسلوكية بالنسبة للمتدرب وذلك للتغلب علي المشاكل التي تعترض سير العمل والإنتاج أو تعرقل سير السياسة العامة للمنظمة أو تحول دون تحقيق أهدافها ويمكن أن تعتبر الاحتياجات التدريبية بناءا علي ذلك الفرق بين ما هو مطلوب من معرفه أو مهارات أو اتجاهات وبين ما هو موجود فعلا منها.

وذلك في حدود الإمكانيات المتوفرة ومن مقارنة ذلك الفرق يمكن معرفه نوع التدريب المطلوب والأفراد الذين يوجه لهم.

إن التخطيط للتدريب ومعرفة كيفيه إنشاء أنواع التخطيط له مستوياته حيث يوجد التخطيط للتدريب في المستوى القاعدي ثم المستوي القطاعي ومن التخطيط القطاعي يمكن وضع خطة التدريب علي المستوي القومي.

1- مفهوم التدريب:

"التدريب عملية صقل وتنمية للمهارات في سياق معرفي ومنهجي وعلمي".

" نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات و المهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أدائهم".

"عملية مخططة ومنظمة ومستمرة لتنمية سلوكات واتجاهات الفرد أو المجموعة لتحسين الأداء واكتساب الخبرة، من خلال توسيع معارفهم وصقل مهاراتهم وقدراتهم عن طريق التحفيز المستمر على تعلم واستخدام الأساليب الحديثة لتتفق مع طموحهم الشخصي، وذلك ضمن برنامج تخططه الإدارة مراعية فيها حاجياتهم وحاجات المنظمة وحاجات الدولة في المستقبل من أعمال".

2- أهمية التدريب:

للتدريب أهمية كبيرة لا يمكن حصرها إلا أننا سنحاول ذكر بعضها فيما يلي:

- إن نجاح المؤسسات مرتبط بالضرورة بتـدريب الأفـراد، فهـو يعتـبر وسـيلة للتنمية الإقتصادية و الإزدهار الإجتماعي، والتأمين ضد البطالة و الشيخوخة وفقدان التوظيف وعدم ملائمة الفرد لعمله.

- منذ 1987 ظهرت معايير الإيزو (ISO) 9001، 9002، 9003، والتدريب هو احد العشرين عنصر الأولى التي تؤخذ بعين الإعتبار.

- إن الأفراد الذين يلتحقون بالعمل لأول مرة يحتاجون إلى التهيئـة المبدئيـة للقيام بأعباء الوظيفة التي سيشغلونها.

- الأفراد لا يقومون بعمـل واحـد ولا يمارسـون مـسؤولية واحـدة فقـط، بـل ينتقلون بين عدة وظائف وعدة مسؤوليات خلال فترة عملهم، الـشيء الـذي يتطلب إعادة تدريبهم عند ترقيتهم و انتقالهم إلى وظائف أخرى.

- إن التطور التكنولـوجي أو الآلي تواكبـه تحـسينات عـلى عمليـات الإنتـاج، والذي أصبحت معه الإبداعية و الإبتكاريـة هـي الـصفة الغالبـة في العمـل، وأصبح عامل اليوم مطالبا بأن يكون لديه قدر من المهارة لتأدية الكثـير مـن الواجبات التكنولوجية المعقدة و الدقيقة، وهذا يتطلب تدريب الأفراد تبعـا لذلك.

- بالنسبة للأفراد يعتبر التدريب وسيلة حوارية، يحسن الاتصالات بين الإطارات في مختلف الوظائف.

- وبالإضافة لكونه عاملا يساعد على تأقلم المؤسسة مع بيئتها، يساهم التدريب أيضا في الحفاظ على بقاء المؤسسة قادرة على المنافسة، حيث يعتبر مجالا مميزا يتحقق فيه التوافق الاجتماعي بل و عاملا منسقا بين الجانب الاجتماعي و الجانب الاقتصادي، حيث يلعب دورا أساسيا في تحقيق الرضا المهني للأفراد و في تحسين الكفاءة الاقتصادية للمؤسسة.

- التغيير والإختلاف في دوافع الأفراد واتجاهاتهم، ومن ثم ما يقع من تطور في سلوكهم الإنتاجي، و الحاجة إلى أفراد متعددي المهارات، يجعل التدريب الهادف إلى تعديل السلوك وتطويره أمرا ضروريا.

- وتكمن أهمية التدريب في كونه يرمي إلى جذب المزيد من العمالة إلى سوق العمل و التشغيل حيث يزيد من الكفاءة المهنية والتقنية للعامل.

3- أهداف التدريب.

يمكننا التطرق لأهداف التدريب من خلال ثلاث محاور أساسية هي:

أ- أهداف خاصة بالمؤسسة:

الأهداف الإدارية: وتتمثل فيما يلي:

- تخفيف العبء على المشرفين: حيث يستغرق الإشراف و المتابعة وتصحيح الأخطاء للمتدربين أقل وقتا مقارنة مع غير المتدربين، كما تقل الحاجة إلى الإشراف عن قرب نظرا لعامل الثقة في مهارات قدرات المتدربين المكتسبة.

- تعزيز مرونة التنظيم وإستمراريته من خلال زيادة المعرفة المتخصصة و المهارة لدى الأفراد.

- العمل بمبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب من خلال إكتشاف الكفاءات.

الأهداف الإجرائية: ويمكن توضيحها في الآتي:

- الإستخدام الأمثل للموارد بإستغلال المهارات المكتسبة.

- التوافق الدائم بين مهارات وقدرات العاملين وبين التغيرات البيئية المستمرة و متطلبات الوظيفة، وإعداد الأفراد لوظائف أعلى في المسار الوظيفي.

- الإلتزام بالميزانية المقررة.

الأهداف الاقتصادية: تتمثل أهم الأهداف الاقتصادية في:

- زيادة الكفاية الإنتاجية، حيث يساهم التدريب من خلال زيادة مهارة الفرد في رفع الإنتاج وانخفاض التكاليف أي زيادة الكفاية الإنتاجية.

- زيادة المبيعات وتعظيم الأرباح.

- إيجاد حلول للمشاكل التي تعاني منها المؤسسة و تمكّنها المستمر من استعادة التوازن ومواصلة التقدم.

الأهداف الفنية: ويتعلق هذا النوع من الأهداف بكافة النواحي الفنية في المؤسسة لضمان سلامتها سواء كان ذلك بالنسبة للآلات والمعدات التي تستخدمها، أو بالنسبة للأفراد العاملين فيها، أو بالنسبة للمنتج. ومن أهم هذه الأهداف نجد:

- تخفيض تكاليف صيانة الآلات وإصلاحها: تساعد برامج التدريب على تخفيض تكاليف الصيانة وإصلاح الآلات لأن تكوين العامل على طريقة الإنتاج المثلي تساعده على تقليل الأخطاء التي يمكن أن يقع فيها نتيجة جهله بطريقة وأسلوب العمل على الآلة.

- التقليل من نسبة العادم أو التالف: يساهم التكوين في التقليل من نسبة العوادم والمواد التالفة، لأن العامل المكوّن يكون أقدر على إستخدام المواد بالكمية والكيفية المطلوبتين.

- يساهم في معالجة مشاكل العمل: إذ يساهم التكوين في معالجة مشاكل العمل في المؤسسة، مثل حالات التغيب أو دوران العمل أو كثرة الشكاوي والتظلمات.

فالتدريب قد يؤدي إلى تغيير نظرة الفرد العامل وتحسين شعوره كما لمؤسسة بالشكل الذي يجعله أكثر إرتباطا بها، وأكثر إيمانا بسلوكها وسياستها و أهدافها.

ب- أهداف خاصة بالأفراد: وتتمثل فيمايلي:

- تحسين مستوى الأداء: وهذا بالنسبة للعاملين الجدد اللذين يحتاجون إلى تدريب على كيفية إنجاز لأعمال بكفاءة وبالنسبة للقدامى وذوي الخبرة من خلال التنمية الإدارية.

- تخفيض حوادث العمل: فأغلب الحوادث سببها عدم كفاءة الأفراد،كما أن التدريب يؤدي إلى تخفيض معدل تكرار الحادث نتيجة استيعاب العامل

لطبيعة العمل و بذالك يعتبر التدريب صمام أمان يحيط العامل بحماية تعليمية، قواعد علمية وإرشادات عملية.

- معالجة مشاكل العمل: يساهم التدريب في تخفيض معدلات التغيب والشكاوي و التظلمات.

- النمو و الإرتقاء الشخصي: تمثل هذه الأهداف حجر الزاوية في موضوع التدريب و ترتبط بمشاعر الثقة بالذات، والشعور بالكفاءة الذاتية،وتحسين صورة الذات.

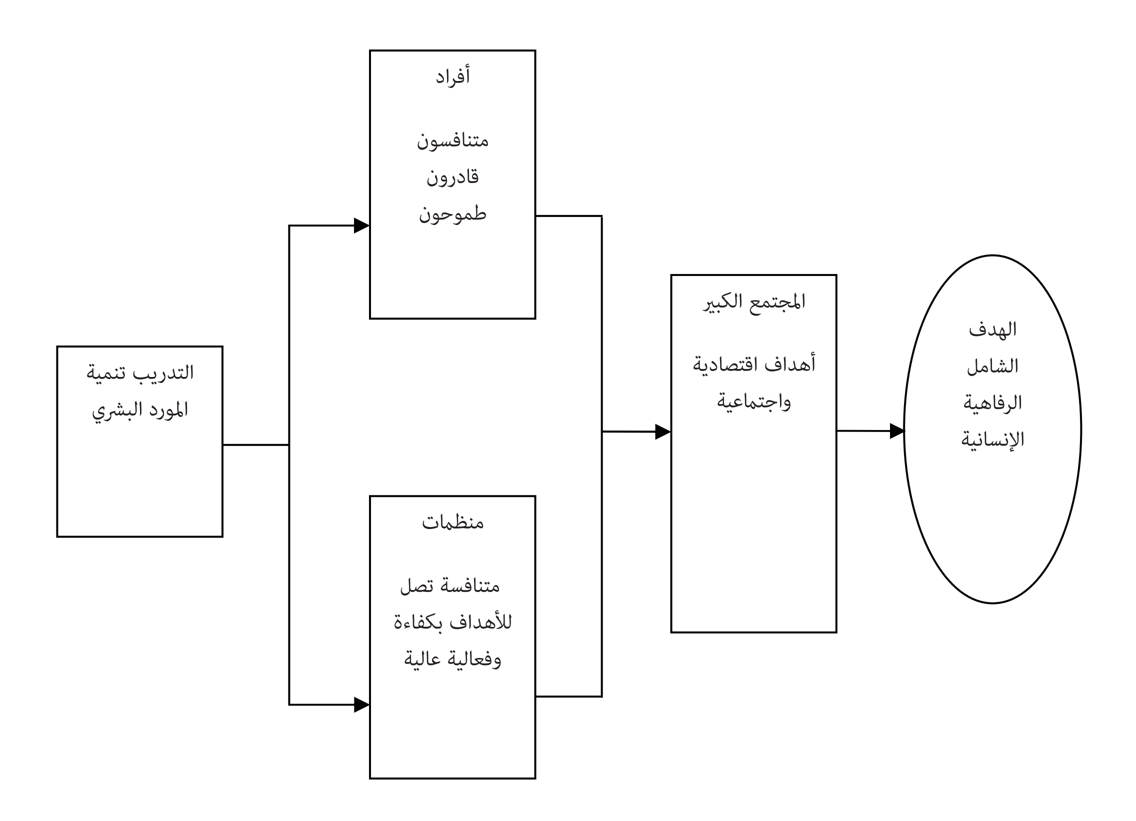
- تحسين المستوى الاجتماعي للعاملين: برفع كفاءتهم من خلال التدريب التي تضمن لهم فرص أفضل للكسب و شعورهم بأهميتهم بالنسبة للمؤسسة.

- رفع معنويات الأفراد: يؤدي رفع المهارات والمعرفة لدى الأفراد إلى ثقتهم و إستقرارهم النفسي، كما أن اهتمام المؤسسة بافرادها وبالعلاقات الإنسانية يرفع من الروح المعنوية لديهم.

- الإرتقاء بمستوى الأمان الوظيفي: أي يكون العمال أقل عرضة لإصابات و ضغوط العمل من خلال تطوير القدرات الفنية، السلوكية و العقلية للأفراد.

ج- أهداف خاصة بالدولة:

و يمكن تلخيص هذه الأهداف في الشكل التالي:



<u>الشكل: مساهمة التدريب في تحقيق أهداف المجتمع عن طريق تنمية القوى العاملة.</u>

3- المراحل الأساسية للبرنامج التدريبي:

أ- تخطيط وتحديد الاحتياجات التدريبية: في أبسط العبارات يمكن تعريف الاحتياجات التدريبية بأنها "جملة التغيرات المطلوبة إحداثها في معارف ومهارات واتجاهات الأفراد، بقصد تطوير أدائهم والسيطرة على المشكلات التي تعترض الأداء والإنتاج ".[15] و هناك من يعرفها بأنها " مرحلة التخطيط لتصميم البرامج التدريبية بهدف تنمية وتطوير قدرات ومهارات واتجاهات وسلوك العاملين، وذلك لمواجهة التغيرات الحالية المتوقعة في مجال الأعمال لتحقيق أهداف المنظمة الحالية والمستقبلية".

ب- تصميم وتنفيذ البرنامج التدريبي: ويقصد بهذه العملية تحديد المواصفات و المكونات المختلفة للعمل التدريبي حيث يؤدي تنفيذه إلى تحقيق الاحتياجات التدريبية.

ج- تنفيذ البرنامج التدريبي: في هذه المرحلة يتم إخراج البرنامج التدريبي إلى حيز الوجود، ويتوقف تنفيذه بنجاح على قدرة المنسق والمدربين ونوعية المتدربين، والظروف المادية وغير المادية التي تحيط بالبرنامج، وكذلك نوع البرنامج.

د- تقييم التدريب: كلمة تقييم تعني إعطاء الشيء قيمة أو إصدار حكم يحدد قيمته، أما مفهوم تقييم التدريب فقد وردت له عدة تعريفات في ثنايا أو أدبيات التدريب والإدارة، أجمعت على أن تقييم التدريب يهدف في النهاية إلى معرفة مدى تحقيق التدريب لتطلعات المنظمة ورفع كفاءة عامليها. ومن بين التعريفات ما أشار إليه "كيركباتريك" "Kirkpatrick": "بأنه عملية تهدف إلى قياس فعالية وكفاءة الخطة التدريبية، ومقدار تحقيقها للأهداف المقررة وإبراز نواحي القوة والضعف فيها".وهناك من يعرفه "بأنه الإجراءات المتبعة التي تقاس بها كفاءة البرامج التدريبية ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها، ومدى تغير المتدربين من حيث ما أحدثه التدريب وأيضا كفاءة المدربين".

ثانيا:الإبداع في المنظمات:

1- مفهوم الابتكار والإبداع:

فالابتكار هو تفكير غير عادى وغير مقيد يقوم على الخيال والمبادرة والمرونة بهدف تطوير شيء قائم مثل سلعة أو تطوير نظام عمل في مجال معين ويأخذ الابتكار أيضاً شكل إعادة ترتيب أو تجميع وتنسيق وتكامل عناصر أو أفكار متفرقة لتكوين شيء مفيد أو أعلى كفاءة فهو نجاح يتحقق في ظل

قيود قائمة. [19] أما الإبداع فأنه أفكار جديدة ومفيدة ومتصلة بحل مشكلات معينة أو تجميع وإعادة تركيب الأنماط المعروفة من المعرفة في أشكال فريدة، ولا يقتصر الإبداع على الجانب التكنيكي لأنه لا يشمل تطوير السلع و العمليات المتعلقة بها وإعداد السوق فحسب بل يتعدى أيضا الآلات و المعدات وطرائق التصنيع و التحسينات في التنظيم نفسه ونتائج التدريب و الرضا عن العمل بما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية.[20] يعرف مارلوك (Marlok) 1978, الإبداع - في الجانب النفسي- على أنه يتمثل في قدرة الفرد على إنتاج أفكار وأفعال أو معارف، وتعتبر جديدة وغير مألوفة للآخرين، وقد يكون نشاطاً خيالياً وإنتاجياً، أو أنه صورة جديدة لخبرات قديمة أو ربط علاقات سابقة بمواقف جديدة، وكل ذلك ينبغي أن يكون لهدف معين ويأخذ طابعا علميا أوفينا أو أدبيا أو غيره.

ويرى جيلفورد 1957 أن الإبداع هو تنظيم عدد من القدرات العقلية البسيطة، وتختلف هذه التنظيمات فيما بينها باختلاف مجال الإبداع، وهذه القدرات هي الطلاقة الفكرية والمرونة التكيفية والأصالة والحساسية للمشكلات وإعادة التحديد، وهذه كلها تسمى عوامل التفكير الإبداعي.حتى يتضح مفهوم الإبداع يجب التمييز بينه وبين الابتكار، فهذا الأخير يعني القدرة على تطوير وتوليد أفكار جديدة مفيدة لحل المشكلات

واستغلال الفرص أما الإبداع فهو تحويل تلك الأفكار إلى تطبيقات نافعة(منتجات وخدمات)، أي أن الابتكار هو مطلب مسبق للإبداع.

2- أنواع الابداع:

لقد حدد تايلور (Taylor, 2000) خمسة أنواع من الإبداع هي:

أ- الإبداع التعبيري: ويتميز بأن المبدعين لهم صفة التلقائية والحرية ويكون في مجال الأدب والفن والثقافة.

ب- الإبداع الفني: وهو التميز بكفاءة في عمل منتج ما. مثل الموهبة عند Antonio في إنتاج آلة الكمان Violin.

3- مراحل الإبداع:

قدم والاس (Wallas, 1926) أربعة مراحل تمر بها عملية الإبداع. وتعتبر مرحلتي التفريخ والإلهام مرحلتين خاصتين بهذه العملية دون غيرهما من العمليات النفسية الأخرى، وهي على النحو التالي:

أ- مرحلة التحفيز: تتضمن هذه المرحلة كل ما يتعلمه الفرد المبتكر خلال حياته والخبرات التي اكتسبها حتى لو كانت عن طريق المحاولة والخطأ. ويمكن القول أن كل ما يتعلمه الفرد في حياته يمكن أن يفيد في عملية التفكير الإبداعي.

ب- مرحلة التفـريخ: لا ينـشغل الإنـسان المبـدع في هـذه المرحلـة بالمـشكلة شعوريا، وتكون عملية التفكير في حالة من عدم النشاط الظاهري ولا يظهـر أي تقدم نحو الحل أو الإنتاج الإبداعي. ويعمد المبدع إلى تحويل أنظاره عن المشكلة الرئيسية إلى أشياء أخرى بعد أن مر بمرحلـة التحفيـز، عـلى أمـل أن يهتدي إلى الحل النهائي مع مرور الزمن. وهناك افتراض لم يدعم بعـد، يقـول بأن المشكلة التـي تـشغل فكـر المبتكـر مـدة طويلـة تظـل في حقيقـة الأمـر نشيطة في منطقة تحت الـشعور بعـد أن يتركهـا مؤقتـاً، ومـع أننـا لا نعـرف كيف يأتي الحل إلا أن الحل قادم ربما يأتي بعد الاستيقاظ من النـوم أو أثنـاء ممارسة نشاط يومي.

ج- الإلهام: يظهر الحل في هذه المرحلة وكأنه جاء بشكل فجائي ومـن بعيـد، ويكون مـصحوبا بحـالات عاطفيـة مـن النـشوة والارتيـاح. ومرحلـة الإلهـام ليست مرحلة منفصلة ومستقلة لوحدها، وإنمـا جـاءت وليـدة كـل الجهـود التي قام بها المبتكر خلال المراحل السابقة.

د- مرحلة التحقيق: يختبر المبدع في هذه المرحلة صحة وجودة ابتكـاره مـن خلال تجريبه، وربما تجري في هـذه المرحلـة بعـض التعـديلات أو التغيـيرات على الإنتاج الإبداعي من أجل تحسينه وإظهاره بأجود صورة.

4- دور التدريب في تنمية القدرات الإبداعية:

أدت العوامل البيئية المتغيرة باستمرار إلى إرتباط أهـداف المؤسـسة المتمثلـة في البقاء، التميز والقدرة على التنافس بتحقيق نتائج غـير عاديـة مـن خـلال إنتاج سلع و خدمات لا يمكن تقليدها أو يصعب ذالك، الأمر الـذي يتطلـب التــدفق المــستمر للأفكــار الجديــدة مــن خــلال تحريــك روح الإبــداع و الابتكار،وهي العوامل التي ترتكز على عامل اكتساب المعرفة،ولا يمكـن لهـذا الأخـير أن يقـوم مـن دون الحـرص عـلى التـدريب المـستمر و الفعـال، لأنـه بمساعدة المتدربين على الوصول إلى أفكار جديدة في أعمالهم وحلول مبتكـرة لمشكلاتهم وقرارات أكثر فعالية لتحقيق أهدافهم.

- **الأساليب التدريبية المستعملة في تنمية القدرات الإبداعية**

أ- أسلوب العصف الذهني: وهي الطريقـة التـي ابتكرهـا "Osborn " عام 1953 ومن بعده، ورغم أنها طريقة للتدريب الجماعـي إلا أنهـا تـصلح للتـدريب الفـردي أيـضا. وتتكـون جلـسة العـصف الـذهني العادية من جماعة عددها يتراوح بـين 6-12 يجلـسون حـول مائـدة مستديرة وينتجون تلقائيا الأفكار التي ترتبط بحل مشكلة معينة.

ب- أسلوب التآلف بين الأشتات: هذه الطريقة تشبه طريقة العصف الذهني من حيث اشتراك الأفراد في توليد الأفكار الجديدة، غير أن هذه الطريقة لها طابعها الخاص، من حيث استعمال الكنايات والاستعارات و التماثلات والمجازات التي قد تكون شخصية، مباشرة، رمزية، أو خيالية. وهناك ثلاث نقاط يمكن عن طريقها تيسير هذا الأسلوب وهي:

- التناظر المباشر: اكتشاف مدى التشابه بين شيء ما وأشياء أخرى مألوفة بالنسبة للأفراد.

- التناظر الشخصي: أي التظاهر بأنك أنت المشكلة ذاتها لاكتشاف كيف ستفكر في الحلول.

- التناظر الرمزي: أي وضع تعبيرات مختصرة للمشكلة، ثم استخدام التناظر في العصف الذهني.

ج- التحليل المورفولوجي: يستهدف هذا الأسلوب مهارات الأفراد في إنتاج مجموعة كبيرة من التوافيق والتباديل الممكنة للعناصر التي تدخل في الشيء محل الدراسة، ويقوم هذا الأسلوب على تحليل المشكلة الى أبعادها الهامة ثم يتم تحليل كل بعد الى متغيراته الجزئية، بعد ذلك يمكننا انتاج مجموعة كبيرة

من التوفبقات والتبديلات من خلال دمج هذه المتغيرات، وفي أغلب الأحيان تكون الكثير من هذه الحلول غير عملية، ولهذا فإن المجموعة تقوم بإختيار الحل الأمثل.

ثالثا: التغيير التنظيمي:

1- **مفهوم التغيير التنظيمي:** عرّفه "سكيبينز" "Skibbins" على أنه " الأسلوب الإداري لتحويل المنظمة إلى حالة بناء أفضل في مجال تطويرها المتوقع مستقبلا ".و " التغيير في أبسط صورة، يعني التحرك من الوضع الحالي إلى وضع مستقبلي أكثر كفاءة وفعالية، وبالتالي فالتغيير هو تلك العملية التي نتعلم فيها ونكتشف الأمور بصورة مستمرة". و "هو عبارة عن تغيير موجه و مقصود و هادف و واع يسعى للتكيف مع البيئة (الداخلية و الخارجية) بما يضمن الانتقال إلى حالة تنظيمية أكثر قدرة على حل المشاكل." "لذلك فإن التغيير التنظيمي ببساطة ما هو إلا عملية تحسين وتطوير مخططة تطرأ على المنظمة على مستوى معين أو عدة مستويات، تهدف من خلالها لزيادة فعاليتها وضمان القدرة على مواجهة تحديات المحيط وتحقيق الأهداف المرجوة".

2- **أهداف التغيير:** أن أهداف المؤسسة من التغيير تتمثل في:

- الارتقاء بمستوى الأداء.
- تقليل معدلات الدوران الوظيفي.
- تطوير الموارد البشرية والمادية.
- ترشيد النفقات.
- تحديد وتطوير أنماط السلوك في المنظمات.
- تحقيق درجة عالية من التعاون.
- التجديد في مكان العمل.
- إيجاد التوازن مع البيئة المحيطة.
- استخدام الأسلوب العلمي لحل المشكلات.

3- **مجالات التغيير:** و أهم هذه المجالات هي:

التغيير الاستراتيجي: يحدث التغيير في هذا المجال على استراتيجيات المنظمة بما فيها الإستراتيجية الكلية للمنظمة، استراتيجيات الإدارات الفرعية والاستراتيجيات الوظيفية.

التغيير الهيكلـي: يتمثل في تغيير الهيكل التنظيمي للمنظمة، وأيـضاً هياكـل الإدارات الفرعية وتوزيع الوظائف، كما يشمل مصادر اتخاذ القرارات

التغييـر التكنولوجـي: إدخال وسائل إنتاج حديثة أو تغيـير طـرق وخطـوط الإنتاج، أو باقتناء وسائل وتقنيات الاتصال الجديدة.

التغييـر الإنسانـي: يعنـي التغيـير الإنـساني تغيـير الأفـراد القـائمين بالعمـل ويأخذ شكلين:

- تغيير الأفراد بالاستغناء عن بعضهم وإحلال غيرهم في محلهم.

- التغيير النوعي للأفراد، وذلك برفـع مهـاراتهم وتنميـة قـدراتهم أو تعـديل أنماط سلوكهم وقيمهم وكل الجوانب السيكولوجية في العمل والشكل التـالي يوضح تداخل مجالات التغيير:

4- **مراحل التغيير التنظيمي:** تعرّض العديـد مـن البـاحثين والمتخصـصين إلى عرض المراحل التي يمر عبرها التغيير التنظيمي كـلٌّ حـسب فلـسفته، وذلـك بعد المحاولة الأولى والرائدة لـ"كيرت لوين" "Kurt Lewin" التي قدمها سنة 1951، حيث بين أن أي تغيير يمر بثلاث مراحل هي:

أ- الإذابة (التهيئة والإعداد): من أجل عملية تغيير مثمرة يجب تهيئة الأطراف المعنية، لأن التغيير المخطط لن يكون له حظوظا في النجاح على المدى الطويل في حالة ما إذا كانت المبادئ الأساسية له غير واضحة، حيث يجب علينا تحديد الأماكن التي يبدأ منها التغيير والأوقات المناسبة لذلك و كذالك محاولة إثارة ذهن الأفراد و الجماعات بضرورة الحاجة للتغيير، وتكون الإذابة للقيم القديمة والعادات والمعتقدات والهيكلة التي تقوم عليها المنظمة، ومن الممارسات التي يتم استخدامها لإذابة الجليد في هذه المرحلة، الضغط للتخلص من السلوكيات الحالية، ويؤكد "شين" "Schein" على ضرورة إذابة الجليد أي الوضع القائم، من خلال التخلص من القيم والاتجاهات والسلوك الحالي، ثم على الإدارة العمل لإيجاد الدافعية والاستعداد والرغبة لعمل شيء جديد والتوصل إلى عدم جدوى الأساليب القديمة المطبقة لإنجاز الأعمال.

ب- التغيير: تتضمن هذه المرحلة اختيار بعض الأساليب التي يمكن استخدامها في وضع التغيير المطلوب وذلك عن طريق تطبيق أسلوب أو برنامج ما، حيث أنه من الممكن أن يكون هذا التغيير إما تنظيميا أو تقنيا أو موجها نحو الأفراد أو مجموعة معينة من هذه

الفئات، وهنا يتم إدخال التغييرات اللازمة داخل النظام و تطبقها أو تحقيقها في الواقع، و هذه هي المرحلة التي فيها يجب على المسيرين الوصول على ملامسة الأهداف التنظيمية و قيم المنظمة، و كل عملية التغيير تقوم بتشخيص دقيق للمشكل و بعد ذلك تقوم بعملية تحليل دقيق لكل الاحتمالات الممكنة للحل و المؤثرة على نتائج هذا التغيير

ج- التجميد: وتعني هذه المرحلة محاولة المنظمة بناء درجة عالية من الالتزام للأفراد نحو الإستراتيجية الجديدة دون خلق أي نوع من المقاومة، وهنا يتم التعزيز اللازم للتغيير بحيث تصبح الاتجاهات والمهارات والمعارف والأنماط السلوكية الجديدة ثابتة وراسخة من خلال ما تم إكسابه للأفراد العاملين في مرحلة التغيير.

5- مقاومة التغيير: مقاومة التغيير تعني امتناع الأفراد عن التغيير أو عدم الإمتثال له بالدرجة المناسبة والركون إلى المحافظة على الوضع القائم، وفي هذا السياق يقول الأعرجي (1995) أن المقاومة قد تأخذ شكلا أخر وذلك بأن يقوم الأفراد بإجراءات مناقضة لعملية التغيير، وهذه المقاومة قد لا تكون سلبية في اغلب الأحيان، وتتمثل ايجابية المقاومة في سلبية التغيير بمعنى أن الفوائد المحصلة منه اقل من

التكاليف المدفوعة، وعدم الامتثال له يكون في صالح الإدارة. أما سلبية المقاومة فتكمن عندما تكون نتائج التغيير ايجابية و مرددوها على الموظف والمنظمة كبيرين مقارنة بالتكاليف.

أ- دوافع مقاومة التغيير: من أهم دوافع مقاومة الأفراد للتغيير نذكر مايلي:

الدافع التنظيمي: ويشير إلى ضعف الاتصال والتنسيق بين العاملين والجهة المسؤولة عن عملية التغيير وكذلك عدم معرفة العاملين للتعليمات والإجراءات الخاصة بتنفيذ عملية التغيير، وتحول مراكز اتخاذ القرارات والمراكز الوظيفية فضلا عن ضعف في الاستعداد التنظيمي لعملية التغيير من حيث الوقت والمال و كذلك غموض النتائج النهائية لعملية التغيير مما يؤدي إلى مقاومة من قبل العاملين في المنظمة.

الدافع الموضوعي: يقصد به سوء في إدراك العاملين لأهمية التغيير واعتقادهم بعدم وجود جدوى القيام بعملية التغيير في الوقت الحاضر والخوف من نتائجه السلبية.

الدافع الاجتماعي: يشير هذا الدافع إلى رغبة العامل في البقاء مع العاملين الذين يعمل معهم وتكون الجماعات هي معايير لإشباع حاجات اجتماعية،

ونتيجة لعدم رغبة العاملين في فقدان هذه العلاقات فأنهم يقاومون التغيير المقترح.

الدافع الاقتصادي: يقصد به خوفهم من الخسائر المالية التي يسببها عملية التغيير من فقدان وظائفهم والامتيازات الأخرى التي يتمتعون بها.

الدافع الثقافي: يقصد به رغبتهم بالحفاظ على نمط الابتكارات والاكتشافات في المنظمة والتي يؤمن بها العاملون لكونها أثبتت بصورة كافية مدى صحتها وصدقها.

التدريب المهني عبر التاريخ

يعتبر التدريب المهني والتعليم التقني في شكله النظامي من أحدث أنواع التعليم حيث لم يبرز بالشكل الذي يمكن مقارنته بما هو عليه الآن إلا بعد انطلاق الثورة الصناعية. لكن كل الدلائل توحي بأن جل الحضارات القديمة عرفت أشكالا من التدريب الذي يمكن أن نطلق عليه بالغير نظامي أو الغير مهيكل.

وتبين الدراسات أن جل أنظمة التكوين المهني في أوروبا كانت متشابهة في العصور الوسطى وحتى أواسط القرن التاسع عشر. فمنذ ظهور الجمعيات المهنية Guildes التي تجمع حرفيين ينشطون في نفس الميدان نظمت هذه

الأخيرة المهن وفرضت القيود للانتماء إليها وكانـت الـضامن في جـودة المنـتج لدى المستهلكين. كما كانت تحدد واجبات المنخرطين في المنظمة المهنيـة إزاء تـدريب المتـدربين والمـرافقين la formation des apprentis et des compagnons وتحكمهـا قـوانين دقيقـة توضـح العلاقـة بـين المتـدرب – والمرافق - والمعلّم Apprenti – Compagnon – Maître.

بعد الثورة الفرنسية تم إلغاء نظام المنظمات المهنية من هذا النوع وأطلقت حرية المبادرة مما ساهم، مع تطور الصناعة والحاجة إلى يـد عاملـة متكونـة في وقت وجيز وبأعداد وفيرة، في ظهور تكـوين مهيكـل ومبنـي عـلى الـتعلم والمعرفة والتطبيق. ولعل من أبرز ما تم تدوينه حـول المهـن والأدوات التـي تستعمل فيهـا مـا جـاء في موسـوعة **ديـدورو ودلمبـار** Encyclopédie de Diderot et D'Alembert الـصادرة بـين سـنة 1751 وسـنة 1772 والتـي تتضمن وصفا دقيقا للعديد من المهن وكيفية ممارستها والأدوات المـستعملة فيها.

والمتتبع لتطور التدريب المهني في البلدان الأوروبية يلاحظ أن أهم العنـاصر التي نحتت منظومات التدريب المهني ترجع إلى ثلاثة عوامل رئيسة :

- إلغاء التنظيمات المهنية المنغلقة من نوع Corporation،

- نسق التصنيع والدخول في الثورة الصناعية،

- تأثير الحركات الفلسفية والثقافية والدينية.

فبرزت ثلاثة نماذج هي :

- المنوال اللبرالي ويمثله النظام البريطاني،

- المنوال المقنن من طرف الدولة مثل النظام الفرنسي،

- المنوال الألماني المعروف بالمزدوج Système dual .

ويمكن تلخيص أهم الفوارق بين هذه النماذج حسب عدد من العوامل في الجدول الموالي :

العامل	**المنوال اللبرالي**	**المنوال المقنن**	**المنوال المزدوج Dual**
التحكم في التنظيم	تفاوض بين الأعراف والعمال ومؤسسات التدريب	الدولة	الغرف : - الصناعة والتجارة - المهن أو الحرف - الفلاحة

مكان التدريب	معاهد التكوين، المؤسسات الاقتصادية	المعاهد أو مراكز التدريب	المؤسسات الاقتصادية مع تكوين تكميلي بالمدارس
تحديد المحتوى	سوق الشغل أو المؤسسات	الدولة بالتعاون مع الأطراف الاجتماعين مع اهتمام كبير بالمعارف العامة	لجان ثلاثية التركيبة الأعراف، العمال والدولة
التمويل	الأشخاص المنتفعين بالتكوين بعض المؤسسات بالنسبة لاختصاصات معينة	الدولة ويوجد في بعض الأحيان أداء على التكوين المهني	- المؤسسات الاقتصادية - يتقاضى المتدرب منحة - تمول الدولة التدريب التكميلي بالمدارس

أنظمة التربية والتدريب المهني والتعليم التقني

تتكون منظومات التربية والتعليم والتدريب المهني والتقني من منظومات فرعية هي :

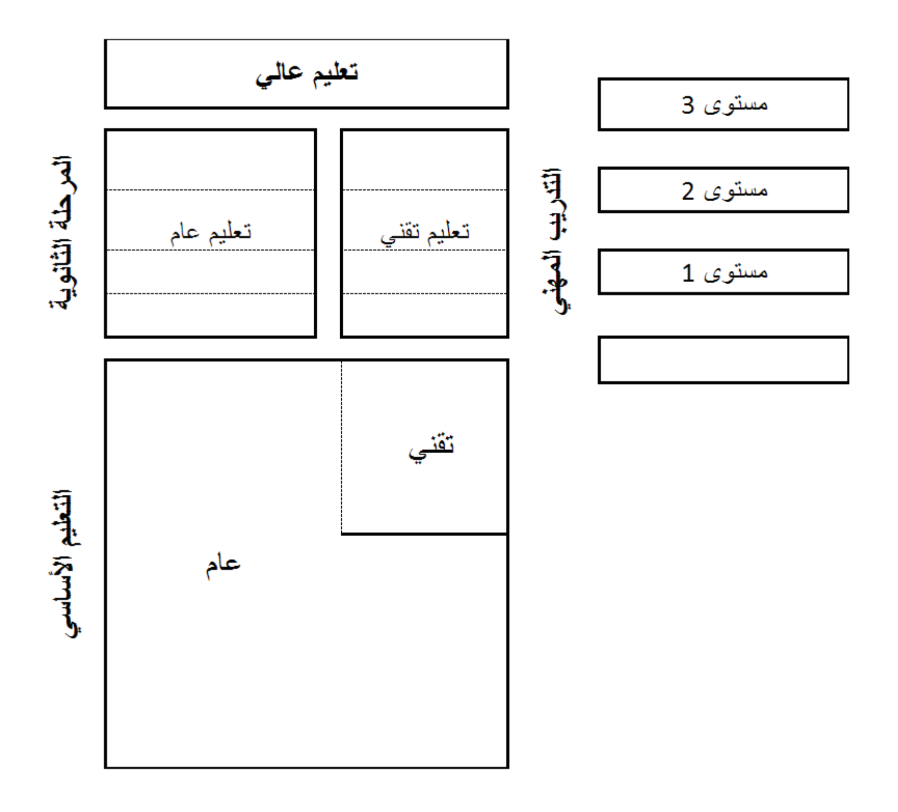
- التعليم العام ويتكون من التعليم قبل المدرسي والتعليم الأساسي والثانوي وتوجد فروق بين البلدان في تركيبة مراحل هذا التعليم على أن الهيكل البياني العام يتأسس من مرحلة للتعليم الأساسي تدوم بين 8 و10 سنوات وهي عادة ما تكون مقسمة بين مرحلة ابتدائية ومرحلة إعدادية ومرحلة تعليم ثانوي تدوم حوالي 4 سنوات تختم بشهادة انتهاء التعليم الثانوي وتختلف تسمية هذه الشهادة من بلد إلى آخر. وفي اختتام التعليم الثانوي يلتحق الناجون بالتعليم العالي. وتختلف طريقة الالتحاق بالتعليم العالي فتكون عن طريق التوجيه بالاعتماد على النتائج المتحصل عليها أو عن طريق مناظرات خصوصية إلى غير ذلك من الأساليب.

- التعليم التقني والذي يقترب في شكله وفي مناهجه من التعليم العام إضافة إلى مناهج خصوصية في مجال العلوم التكنولوجية والأشغال

التطبيقية وغالبا ما تختم بشهادة تشابه الثانوية العامة أو ديبلوم تقني في مجال تكنولوجي معين.

- التدريب المهني ويمكن أن يكون منظما على شاكلة التعليم أو له خصوصياته ويتطلب تجهيزات غالبا ما تكون ذات تكلفة مالية مرتفعة. كما توجد عديد التفريعات التنظيمية بحيث يصبح من الصعب تشخيص كل الفوارق التي تمكن ملاحظتها بين الأنظمة المختلفة. وفي نفس البلد يمكن وجود تنظيمات مختلفة وتتعدد الجهات المشرفة على هياكل التدريب المهني.

وتختلف العلاقة والارتباط بين التعليم العام والتعليم التقني حسب الدول ولا يوجد منوال موحد. ويمكن اعتبار البيان الهيكلي الموالي كنموذج عام للتعليم والتدريب المهني والتعليم التقني مع الأخذ بعين الاعتبار لبعض الفوارق من بلد إلى آخر.



هذا البيان العام يقدم منوالا عاما لمنظومات التربية والتعليم والتدريب المهني لأغلب بلدان العالم وتكمن أهن الاختلافات في الخاصيات التالية :

- تعليم موحد خلال كامل فترة التعليم الأساسي ويقابله في بعض البلدان تعليم أساسي متنوع بداية من إحدى الدرجات الدنيا مثل النظام الألماني.

- أما في مرحلة ما بعد التعليم الأساسي فإنه يلاحظ :

  - تواجد تعليم تقني أو تكنولوجي مختلف عن التدريب المهني بالتوازي مع التعليم الثانوي العام (فرنسا)

  - تدريب مهني تحت إشراف الوزارة المكلفة بالتربية (فرنسا، سويسرا، ....)، غير أنه يتوجب توخي الحذر في الجزم في ما يتعلق بطبيعة أي نظام. ففي فرنسا مثلا التي تعتبر النموذج في اندماج التعليم والتعليم التقني والتعليم المهني في منظومة واحدة فإنه توجد مراكز تدريب تحت إشراف منظمات أعراف إلى جانب تواجد الوكالة الفرنسية لتكوين الكهول المعروفة بتسمية afpa والتي تؤمن جانبا هاما من التدريب المهني بفرنسا.

  - تدريب مهني مستقل بذاته تحت إشراف وزارة غير وزارة التربية

  - تدريب مهني تحت إشراف المنظمات المهنية

- العلاقة بين مسلك التعليم العام والتعليم التقني والتدريب المهني. تمثل هذه العلاقة أحد العوامل الفارقة في منظومات التربية والتدريب

وذلك بتواجد أنظمة مندمجة جعلت من التدريب المهني والتعليم التقني أحد فروع منظومة التربية وفي المقابل توخت بلدان أخرى تنظيمات جعلت من التدريب المهني منظومة قائمة بذاتها قد تتكامل مع المنظومة التربوية وقد لا تتكامل معها.

- دور المنظمات المهنية والغرف المختصة (تجارة وصناعة، فلاحة، مهن) في مختلف مراحل التدريب المهني (تشخيص حاجيات قطاعات الإنتاج، إعداد مناهج، إنجاز التدريب، تقييم مكتسبات المتدربين،...

- مدى انفتاح مسلك التدريب المهني والدرجات التي يمكن أن يفضي إليها. ففي بعض البلدان يمكن لمن تابع تدريبا مهنيا بلوغ مراتب متقدمة مثل ديبلوم التقني السامي (فرنسا، تونس، الجزائر، المغرب،...) أو ديبلوم هندسة أو ما يعادله في حين لا يمكن هذا المسلك سوى من الحصول على شهادة مهنية أو شهادة فني.

- طرق تمويل التدريب المهني. وتجدر الإشارة إلى أن التمويل العمومي هو الأكثر انتشارا في كافة أنحاء العالم ويمكن أن يكون هذا التمويل بصفة غير مباشرة عن طريق البرامج الخصوصية لمكافحة البطالة أو

البرامج الجهوية أو المحلية. كما أن الجمعيات في الحقـل الاجتماعـي تساهم في بعض البلدان في تقديم خدمات في مجال التدريب المهني عـن طريـق أنـشطة مختلفـة وبـرامج متنوعـة طبقـا لتوجهاتهـا وانتماءاتها.

أنظمة التربية والتدريب المهني والتعليم التقني العربية

اهتمت عديد الأوساط بالتعليم والتدريب المهنـي والتعلـيم العـالي بـالوطن العربي وكُتبت عديد المقالات والأوراق القطرية حول هـذا الموضـوع ويمكـن الرجوع إلى البعض منها عبر موقع واب منظمة العمل العربية.

وقد حققت البلدان العربية نجاحا هاما في مجال تعميم التعلـيم وتطـويره، وبلغت أهم المؤشرات الكمية المتعلقة بالتعليم درجات متقدمة :

- بلغ معدل الالتحاق الإجمالي في مرحلة التعلـيم الأسـاسي في المنطقـة العربيـة 95 % في سـنة 2005 وبلـغ معـدل الالتحـاق الإجـمالي في مرحلة التعليم الثانوي 88 % أما في التعليم العالي فقد بلغ في نفـس السنة 21 %.

- يتراوح حجم الإنفاق على التعليم في الدول العربية كنسبة من الناتج القومي الإجمالي بين 1.3 % إلى 9.6 %.

ومن المؤكد أن التطور الكمي لم يُمكّن من الاعتناء بالجودة والمردودية فبانت على هذه المنظومات علامات الوهن وضعف النتائج مما جعلها لا تحتل مراتب متقدمة في التقييمات الدولية كما تبينه نتائج تقييمات TIMSS لسنة 2007 بالنسبة إلى الرياضيات والعلوم والتي شاركت فيها مجموعة من الدول العربية :

الرياضيات

البلد	المعدل
تيوان	598
سنغافورة	593
هون كونغ	572
المعدل العالمي	**500**
لبنان	449
الأردن	427
تونس	420
البحرين	398
مصر	391
الجزائر	387
عمان	384

العلوم

البلد	المعدل
سنغافورة	567
تيوان	561
اليابان	554
المعدل العالمي	**500**
الأردن	482
البحرين	467
تونس	445
عمان	423
الكويت	418
لبنان	414
الجزائر	408

فلسطين	367
الكويت	354
العربية السعودية	329
قطر	307

مصر	408
فلسطين	404
العربية السعودية	403
قطر	319

ويعزى ضعف هذه النتائج إلى أهم العوامل التالية :

- اعتماد منهجيات في التدريس تركز على الحفظ ولا تعد التلاميذ إلى تملك كفايات التحليل والاعتماد على الذات والتخطيط وكل ما ينمي بناء الشخصية والتشبع بقيم العمل

- اعتماد بيداغوجية لا تجعل من التلميذ محور العملية التربوية والتعليمية بالرغم من أن قوانين التربية والتعليم وكل مشاريع إصلاح منظومات التربية بالوطن العربي تؤكد على ضرورة الاهتمام بالتلميذ وبناء الفعل التربوي من أجله ولصالحه

- هيكلة إدارية تعتمد المركزية المفرطة ولا تمكّن المؤسسة التربوية من أيّ هامش للمبادرة والتجديد

- نقص في البنية التحتية وفي إطار التدريس في عديد البلدان مما توّلد عنـه اكتظـاظ فـصول الدراسـة وضـعف تعهـد إطـار التـدريس بالتكوين المستمر

- غياب التقييم كممارسة تهدف إلى تقيـيم مـردود المنظومـة التربويـة والمدرسـة والمنـاهج وإطـار التـدريس للوقـوف عـلى النقـائص ومعالجتها

أما أنظمة التدريب المهني والتعليم التقني بالأقطـار العربيـة فهـي متنوعـة وتشتمل على عديد النماذج وتصعب مقارنتها ولكن يمكن استحضار مـا جـاء في التقرير العربي الأول لمنظمة العمـل العربيـة حـول التـشغيل والبطالـة في الدول العربية. وخلاصة ذلك أن كـل البلـدان العربيـة لهـا أنظمتهـا وتتميـز بتشعب الجهات الرسمية المشرفة على نظم التعليم التقني والتدريب المهني. كما تعرض التقرير لمسألة التمويل وبين أنه في الأغلـب عمـومي مـن خزينـة الدولة وأن دور القطاع الخاص لا زال محتشما ولا تتوفر لـه فـرص المنافـسة مع القطاع العام الذي يوفر التدريب المهني مجانا.

وتتميز هذه الأنظمة بضعف نظم المعلومات حول سوق العمـل والـنقص في الارتباط بين مؤسسات التدريب وسوق العمل. ولعل من أسوأ ما يعـاني منـه

التدريب المهني نظرة المجتمع له والتي بقيت تنظر له على أساس كونه مسلك الفاشلين في الحقل الدراسي.

ومن ناحية النتائج لا يختلف الأمر بالنسبة للتدريب المهني عن التعليم حيث تبقى جودة أداء منظومات التدريب المهني في البلدان العربية دون المأمول. ومنذ سنوات شرعت دول عربية (تونس، المغرب، الإمارات العربية المتحدة، العربية السعودية) في المشاركة في المباريات العربية للمهن والتي كانت تعرف حتى سنة 1999 بأولمبياد المهن والتي تنتظم كل سنتين. وخلال الدورة الأخيرة التي التأمت بكندا في شهر 9 من العام 2009 كانت نتائج البلدان العربية ضعيفة حيث احتلت مراتب متأخرة من بين 46 دولة مشاركة كما يبينه الجدول الموالي :

البلد	الترتيب	عدد النقاط
العربية السعودية	39	469.00
تونس	40	466.60
المغرب	41	462.40
الإمارات العربية المتحدة	46	432.89

التدريب المهني والعولمة

لا يمكن الحديث على التدريب المهني والتعليم التقني دون التقـديم للواقـع الجديد الذي فرض نفسه منذ سنوات والمقصود به العولمـة. وتعنـي العولمـة بـاختزال شـديد، سـقوط الحـواجز وتلاقـح الحـضارات وتقـارب المـسافات واجتياح اقتصاد السوق كل البلدان وشراكة دولية متشابكة المـصالح وذيـوع استخدام وسائل الاتصال وتكنولوجيات الإعلامية مـما حـول العـالم إلى قريـة كونية.

والاقتصاد المعولم يتـسم، إلى جانـب مـا يـوفّره مـن فـرص، بخـصائص يـؤدي التغافل عنها إلى التفريط في هذه الفرص والتخلف عـن ركـب التقـدم وربمـا الخروج من التاريخ :

- فهو اقتصاد يتطور بسرعة مذهلة تفرض عـلى كـل مـن يـروم متابعـة نـسقه مرونـة فائقـة وقـدرة عـلى التكيـف الآني مـع المستجدات،
- وهو اقتصاد لا يعترف بالحواجز والحدود ولا مجال فيه لمن لا يتحكم في شبكاته وقنواته ومسالكه الوعرة،

- وهو اقتصاد حاد التنافس يتطلب مستوى رفيعا من الجدوى والجودة والمصداقية، النزول تحته قيد أنملة يفقد صاحبه ما اكتسبه من حصة في سوق ضارية لا تعترف إلا بقيم المبادلات والمضاربة،

- وهو اقتصاد عماده المعرفة يتطلب قدرة فائقة على التعلم المستمر واستنباط الحلول الكفيلة بإحراز السبق والريادة،

ويلاحظ المتتبّع للتحوّلات التي تجدّ في عالم اليوم أنّ الأمم الأكثر وعيا بطبيعة هذا الطور التاريخي تستعد لمجابهتها ورفع تحدّيتها المستقبلية بإعطاء الأولوية في اهتماماتها للتربية والتكوين والتعليم. ولا يوجد بلد اليوم ليس منشغلا بمراجعة جذرية لمنظومته التربوية والتكوينية.

وتدل المؤشرات أن مستقبل المؤسسة التربوية والتكوينية سيشكل مجالا من أهم مجالات التنافس بين الأمم المتسابقة من أجل احتلال المواقع الفاعلة في العولمة وتحدياتها الاقتصادية والثقافية وأن كل أمة تفوت على نفسها فرصة تأهيل تعليمها ستكون "أمة في خطر".

ومن نتائج التحولات الاقتصادية والثورة التكنولوجية بروز الموارد البشرية كعنصر محوري في التنمية وفي احتلال المواقع الفاعلة في الاقتصاد المعولم

وكسب رهان المنافسة العالمية الضارية التي تحركها المصلحة. فالموارد البشرية القادرة على منح المؤسسة الاقتصادية الميزات التفاضلية التي تجعلها تحتل المراكز المتقدمة تنطبق عليها المواصفات التي تعرض لها بارنيBarney في نظريته حول أهمية الموارد وتصنيفها وهي :

- القدرة على تقديم الإضافة للمؤسسة،

- ندرة الوجود،

- لا يمكن تقليدها بسهولة،

- لا يمكن تعويضها بيسر.

ويؤكد خبراء التصرف في الموارد البشرية أن أول تحد تواجهه مؤسسة الإنتاج اليوم يتمثل في قدرة مواردها البشرية على كسب رهان الجودة والتأقلم مع المستجدات واستباق التغيرات والقدرة على التجديد والابتكار.

متطلبات النهوض بالتدريب المهني والتعليم التقني بالوطن العربي :

للنهوض بالتعليم التقني والتدريب المهني لا بد من تلبية متطلبات من دونها لا يمكن الحديث عن منظومة متكاملة للتعليم التقني والتدريب المهني. ولا يعني ذلك التقيد بمنهج معين أو نقل تنظيم نجح في بلدان أخرى، فلكل

مجتمع خصائصه والنماذج المؤدية للنجاح متعددة. غير أن هذه الاعتبارات لا تمنع من توخي منهجية عامة توحد التفكير في إطار منسجم وموائم لمهام ووظائف التعليم التقني والتدريب المهني. والخيط الناظم في هذا التوجه يقضي بتشخيص دقيق لمهام التدريب المهني وتحديد ملامح العلاقة بينه وبين احتياجات سوق العمل من المهارات، كما يجب أن يشمل هذا التشخيص العوامل الرئيسة المؤثرة في العملية التدريبية على مستوى المنظومة وعلى مستوى مختلف مراحل الأداء. ويمكن حصر أهم العوامل في النقاط التالية :

- منظومة للتدريب المهني تمتلك مقومات النجاح
- نظام معلومات حول سوق العمل جيد الأداء
- شراكة فاعلة بين منظومة التدريب المهني ومؤسسات الإنتاج
- الانسجام مع المواصفات العالمية و الاقتراب منها

مقومات منظومة التدريب المهني

الشرط الأول والأساسي لنجاح منظومة التدريب المهني أن يتم تحديد الجهات المنتفعة بخدمات هذه المنظومة بصفة شاملة. ولئن تضع عديد الجهات سوق العمل كمستهدف رئيسي لمنظومة التكوين المهني فإنه يصح

أن توضع أطراف أخرى في هذه المعادلة ومنها خاصة طالبي العمل وحاجيات الاستثمار. والاستجابة إلى حاجيات جهة من هذه الجهات الثلاث لا تتعارض مع احتياجات الجهات الأخرى فالمسالة مسألة أبعاد مختلفة لنفس الموضوع ورؤية شمولية تضع في الميزان جميع العناصر. فكلما حسّنت منظومة التدريب المهني من استجابتها لحاجيات القطاعات الإنتاجية إلا وقدمت خدمة مجدية ونافعة لطالبي العمل بتمكينهم من تحسين تشغيليتهم وإعطائهم أسلحة إضافية لاقتحام سوق العمل.

وبالنظر إلى ما تم تقديمه حول منظومات التدريب المهني والتعليم التقني بالمنطقة العربية يتبين أن بناء منظومات متطورة يمر حتما عبر وضع استراتيجيات تأخذ بعين الاعتبار جملة من الخصائص من بينها :

- إطار تشريعي ملائم لمقتضيات المرحلة ويمكن من توحيد الأهداف والتوجهات وتحديد مجالات التدخل. ويُمْكِن إما توحيد كل مؤسسات التدريب المهني تحت إشراف إدارة واحدة (وزارة أو هيئة إشراف) أو الإبقاء على تعدد المتدخلين لكن مع توحيد الإشراف البيداغوجي فيما يتعلق بالمناهج التدريبية وطرق إعدادها ومتابعة تنفيذ البرامج وتقييم مكتسبات المتكونين وطرق انتداب المدربين وتدريبهم،.... ويعني ذلك في صورة تواجد عديد الإدارات المشرفة

على التدريب المهني ضرورة حصر دور الإشراف البيداغوجي في إدارة واحدة تستجيب كل الجهات المتدخلة إلى الضوابط العامة التي تضعها.

- ربط علاقات وطيدة مع جهات الإنتاج والإصغاء إليها والتعرف المباشر على طلباتها من المهارات ومدها بخدمات إضافية مثل التدريب المستمر للعاملين والمساعدة الفنية خاصة بالنسبة إلى المؤسسات الصغرى.

- التوجه نحو تطوير حاكمية المؤسسات التدريبية عن طريق بعث مجالس إدارات مستقلة بإمكانها أخذ القرارات وتسيير التصرف في المؤسسة طبقا لعقود برامج أو أهداف بين المؤسسة التدريبية والجهة الممولة (الدولة أو منظمة أصحاب عمل،...).

- بناء مؤسسات تدريبية عصرية وتحتوي على التجهيزات الضرورية للتدريب وإكساب المتدربين المهارات المستهدفة.

- توفير الموارد المالية طبقا للأهداف الموضوعة ومراعاة حسن التصرف فيها، والعمل على الحصول على تمويلات ذاتية عبر تقديم خدمات مقابل للمؤسسات الاقتصادية أو للأفراد.

- العناية بالموارد البشرية في مستوى التأطير والتصرف والتدريب.

نظام معلومات حول سوق العمل جيد الأداء

منظومات التدريب المهني مطالبة بالتفاعل مع احتياجات سوق العمل وهو ما يقتضي وجود نظام معلومات جيد الأداء محين باستمرار موثوق به ويتصف بالشفافية ويقدم المساعدة على أخذ القرار لكافة المتدخلين في سوق العمل من مؤسسات إنتاج ومؤسسات تدريب مهني.

شراكة فاعلة بين منظومة التدريب المهني ومؤسسات الإنتاج

كتب الكثير حول الشراكة بين منظومة التدريب المهني ومؤسسات الإنتاج وللشراكة عديد الأوجه ولا يمكنها أن تكون فاعلة إن لم تتطرق إلى جميع المراحل التي تمر بها العملية التدريبية. ويمكن تلخيصها في ما يلي :

- تشخيص حاجيات القطاعات الاقتصادية من المهارات ويمكن القيام بها عن طريق تبادل المعلومات والقيام بدراسات مشتركة لتحديد حاجيات النشاطات الاقتصادية المرغوب في توفير المهارات لها. وتستغل في هذه العملية جميع المعطيات المتوفرة من خلال الدراسات التي تقوم بها جهات مختصة.

- إعداد مناهج التدريب، وتشارك مؤسسات الإنتاج في هذه العملية عن طريق العاملين ممن يحذقون المهن المستهدفة ورؤساءهم كما يتم تطعيم أعمال الفرق الفنية المشتركة بالتوجهات العالمية في المجال ونتائج الدراسات الاستشرافية حتى يمكن أثراء المناهج التي يتم إعدادها وإعطائها البعد العالمي والبعد المستقبلي.

- المشاركة في تسيير مؤسسات التكوين طبقا لما تمت الإشارة إليه سابقا

- المشاركة في تنفيذ العمليات التدريبية عن طريق التدريب بالمؤسسة الاقتصادية بما يساعد على تكوين مهارات أقدر على الاندماج السريع في سوق العمل ومسايرة متطلبات أداء العمل بالمؤسسة الاقتصادية والتخفيض في كلفة التدريب وتطوير قدرة استيعاب منظومة التكوين المهني. على أنه ينبغي التثبت من قدرة المؤسسة على توفير الظروف الملائمة لإكساب المتدربين الكفاءات المستهدفة وتأطيرهم عن طريق عملة مهرة أو رؤساء فرق لهم القدرة على التبليغ إلى جانب حذقهم للمهنة المعنية. ومن المستحسن أن لا تنساق المنظومات وراء بغية تحقيق أرقام مرتفعة في هذا المجال وأن تفضل

النوعي على الكمي فليست كل الاقتصاديات قادرة على محاكاة النمط الألماني الذي بني على مدى قرون.

- المشاركة في تقييم مكتسبات المتكونين عن طريق المساهمة في لجان الامتحانات والإشراف على إعداد مشروعات ذات بعد تدريبي يمكن إدماجها بالمناهج التعليمية.

الانسجام مع المواصفات العالمية و الاقتراب منها.

ويمثل هذا الهدف مطمحا شرعيا وتحديا هاما لا بد من رفعه لأن ما سلف ذكره حول العولمة يؤدي حتما إلى توحيد طرق الإنتاج وأساليب العمل فضلا عنى استعمال نفس الآلات والتكنولوجيات. وسيتدعم هذا التوجه خلال السنوات القادمة ولذا سيكون من الضروري والمتأكد تدارس أهم المواصفات العالمية لمنظومات التدريب المهني والاهتداء بها. ولا يعني ذلك نقلها وإنما ملاءمتها لأوضاع كل بلد بما يحقق له تطوير منظومته طبقا للمواصفات التي يرتضيها. وأهم المواصفات العالمية الحالية تتمثل في :

- اعتماد الجودة، والجودة هي تمشي ودراية وتطبيق وتجديد لا يعرف نهاية. فمفهوم الجودة اليوم هو الاستجابة لما يرغب فيه الحريف طبقا لمواصفات يتم الاتفاق عليها مسبقا.

- اعتماد مقاربات بيداغوجية حديثة تنبني على تشخيص الكفايات انطلاقا من مواصفات المهن المستهدفة. وتمكن الاستفادة من العمل الهام الذي أنجزته منظمة العمل العربية والمتعلق بالمعايير المهنية. وهو إلى جانب كونه عمل علمي ذو قيمة عالية، يُمّكن المشرفين على التدريب المهني وأصحاب الأعمال من التحاور باستعمال مفاهيم موحدة كما يُمّكن من قطع خطوة هامة على درب تقريب منظومات التدريب المهني العربية من يعضها البعض.

- تثمين مكتسبات الخبرة بما يمكن من اختصار آجال التدريب وتمكين الأفراد من حقهم في الاعتراف بما اكتسبوه من كفايات خارج مواطن التدريب

- إعداد المتدربين للتعلم والتكون مدى الحياة

- وضع الآليات المناسبة لتشجيع المؤسسات الاقتصادية على تدريب العاملين بها عن طريق التدريب المستمر الذي أصبح ضروري وحتمي لكل مؤسسة تروم مسايرة نسق التطور التكنولوجي وتطوير طرق وأساليب الإنتاج.

الخلاصة : اقتصاد متكامل وتدريب مهني وتعليم تقني ملائم

من أهم الرهانات التـي تواجـه الأمـم اليـوم رهـان التـشغيل. ويتمثـل هـذا الرهان في الحفاظ على مواطن العمل من ناحية، وخلق مواطن عمل جديدة من ناحية أخرى. فكل البلـدان مـدعوة لا فقـط إلى المحافظـة عـلى الرصـيد الحالي لمواطن العمل بل كذلك إلى تعزيز قـدرتها عـلى تـوفير مـواطن عمـل جديدة، فضلا عن حسن الاستفادة من الفرص التي يتيحها الاقتـصاد المعـولم علما أن عالم الإنتاج يتطوّر باستمرار وخريطة المهن تـشهد تجـدّدا متـسارعا قد يفضي إلى انحسار دائرة التشغيل إن لم يتم التهيؤ لـه بمـا يلـزم عـلى كـلّ المستويات المعنيّة.

فتجدّد خارطة المهن والمهارات وتحوّل طبيعة العمل الذي بـدأ يفقـد بعـده المادي لصالح طابعه المعرفي والفكـري بـالتوازي مـع تنـامي اقتـصاد المعرفـة والاقتصاد اللامادي وما يتطلبـه مـن كفايـات مـستحدثة أدّت إلى طـرح مسألة، إعداد الموارد البشريّة وفق معطيات وتمشيّات ومعـايير جديـدة تختلف جوهريا عما تعودناه منذ الثورة الصناعيّة. فالثورة التكنولوجيّة الحديثة تحتاج أفرادا قادرين على مجابهة مهام سريعة التغيّر ومواكبـة آنية لمهن جديدة لم يتدربوا عليها وعـلى مجـاراة حيـاة مهنيّـة مرشـحة للتحـوّل المطّـرد وعـلى تحـسين مهـاراتهم وكفايـاتهم باسـتمرار، هـذا فضلا عـن القـدرة عـلى المبـادرة وإيجـاد الحلـول الوجيهـة لكـل وضـع مـستجد والاسـتعداد للتجديـد والابتكـار. فلـم يعـد اليـوم مـن معنـى

للمعرفة دون ربطها بالعمل ولا معنى للعمل ما لم تسنده معرفة محيّنة وتمكّن من منطق التكنولوجيا الحديثة...

فهذه الكفايات تكتسب مبكرا كما تكتسب على امتداد الحياة...وتكتسب في المدرسة وفي مراكز التدريب وفي مواقع العمل. ومنظومة إعداد الموارد البشريّة وتأهيلها مطالبة اليوم باستنباط لحلول الكفيلة بإكسابها للناشئة ومواصلة دعمها وتطويرها لدى العاملين في مواطن العمل وعلى امتداد حياتهم المهنيّة...ولا يخفى ما يتطلب ذلك من مواكبة مستمرة للتحوّلات واستشراف للمستقبل...

ولأصحاب العمل دور هام في دعم هذه التوجهات بما يمكن أن يوفرونه من فرص للالتقاء والتحاور مع المشرفين على التدريب المهني والتعبير عن حاجياتهم من المهارات وفتح مؤسساتهم لتدريب الناشئة والمساهمة في كل ما يحف بالعملية التدريبية. فالمؤسسة الاقتصادية، إلى جانب دورها الهام في الفعل الاقتصادي التنموي، أصبحت تلعب أدوار أخرى ذات بعد اجتماعي وإنساني. والعديد من المفكرين والسياسيين أصبحوا يقدمون لمواصفات جديدة يمكن أن تصنف المؤسسات على أساسها ومن أهمها المحافظة على البيئة ولعب دور "المواطنة" . وهذا الدور يمكن أن تلعبه المؤسسة بمساندتها للثقافة أو العمل الاجتماعي أو الرياضة وهي مجالات يحق للمؤسسات

المساهمة فيها كعمل اجتماعي اختياري وتطـوعي أمـا المـساهمة في عمليـة تنمية الموارد البشرية فهي في نفس الوقت عمل مواطنـة وترتقـي إلى مرتبـة الواجب لأن النفع العائد إلى المؤسسة مباشر والضرر المتأتي مـن عـدم القيـام به مؤكد.

المصادر والمراجع

ـ الكسندر كينج وبراترند شنيدر: الثورة العالمية الأولى (من أجل مجتمع عالمي جديد)، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2009.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: التنمية البشرية المستدامة ومنهج الاقتصاد الكلي حلقات الارتباط الاستراتيجية ودلالاتها، نيويورك، 2005.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لعام 1996م، نيويورك، 1996م.

جورج القصيفي: التنمية البشرية، مراجعة نقدية للمفهوم والمضمون، ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2010.

جورج قرم: التنمية البشرية المستدامة والاقتصاد الكلي حالة العالم العربي، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، 1997م.

اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ 1992.

بروتوكول كيوتو 2005.

مايكل زيمرمان، الفلسفة البيئية: من حقوق الحيوان إلى الإيكولوجية الجذرية، ترجمة معين شفيق رومية، سلسلة عالم المعرفة، عدد 332، الكويت، 2006.

كالفرت، بيتر وسوزان كالفرت، السياسة والمجتمع في العالم الثالث: مقدمة، ترجمة عبدالله جمعان الغامدي، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، 2002م.

الفهرس



مكتبة
تليجرام
غواص في بحر الكتب
محمد خطاب



يافا
الجنادرية
للنشر والتوزيع
ALJANADRIA
دار الجنادرية للنشر والتوزيع
دار يافا العلمية للنشر والتوزيع
الأردن - عمان - الأشرفية
تلفاكس ٠٠٩٦٢٦٤٧٧٨٧٧٠
جوال ٠٧٩٦٢٩٦٥١٤
ص.ب ٥٢٠٦٥١ عمان ١١١٥٢ الأردن
Email: dar_yafa@yahoo.com
Email : dar_janadria@yahoo.com
ISBN 9957-501-60-7
9789957501600